

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAM DAN PRODUKTIVITAS TERHADAP
KUALITAS KERJA MELALUI KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syari'ah BMT EL-
MENTARI “Darul Falah” Kecamatan Seputih Banyak Kabupaten
Lampung Tengah)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas- Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**

Dalam Ilmu Ekonomi Bisnis Dan Islam

Oleh :

Afida Rahmawati

NPM:1451010142

Jurusan : Ekonomi Islam



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

1441H /2019 M

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAM DAN PRODUKTIVITAS TERHADAP
KUALITAS KERJA MELALUI KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syari'ah BMT EL-
MENTARI “Darul Falah” Kecamatan Seputih Banyak Kabupaten
Lampung Tengah)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas- Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**

Dalam Ilmu Ekonomi Bisnis Dan Islam

Oleh :

Afida Rahmawati

NPM:1451010142

Jurusan : Ekonomi Islam

Pembimbing 1 : Evi Ekawati, SE.,M.Si

Pembimbing 2 : Ahmad Hazas Syarif, S.E.I., M.E.I

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

1441 H /2019 M

ABSTRAK

Etos kerja islam dan produktifitas merupakan bagian dari konsep kerja yang menimbulkan nilai-nilai untuk membentuk kepribadian seseorang yang baik dalam bekerja yang sangat dianjurkan oleh islam. Etos kerja islam ini juga menekankan kreatifitas kerja sebagai sumber kehidupan yang seimbang antara dunia dan akhirat. Dalam penelitian ini bahwa kualitas kerja karyawan dipengaruhi oleh etos kerja islam dan produktifitas, maka semakin tinggi etos kerja islam dan produktifitas maka semakin tinggi pula kualitas kerja karyawan tersebut, sehingga etos kerja islam dan produktifitas kerja karyawan berpengaruh terhadap kualitas kerja pada BMT EL-MENTARI “darul falah” kecamatan seputih banyak kab. Lampung tengah, karena banyaknya lembaga keuangan syari’ah yang belum menerapkan sistem etos kerja islam dalam operasional kerjanya. Dari latar belakang tersebut timbul permasalahan yaitu bagaimana pengaruh etos kerja dan produktifitas terhadap peningkatan kualitas kerja melalui kinerja karyawan di BMT EL-MENTARI “darul falah” Kec. Seputih banyak. Dan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: penerapan dan pengaruh etos kerja islam dan produktifitas terhadap kualitas kerja melalui kinerja karyawan di BMT EL-MENTARI” darul falah” kec. Seputih banyak.

Penelitian ini menggunakan 40 karyawan untuk di jadikan sampel penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif dengan tehnik pengumpulan data angket (kuesioner), dokumentasi, observasi. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji releabilitas, uji collinearity statistik, uji parsial, uji dterminasi (R²) alat analisis yang digunakan adalaah analisis path (path analisis jalur) dengan program Smart Pls 3.0. Hasil penelitian tersebut, dilihat secara parsial bahwa etos kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T statistik 4.847, etos kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kulaitas kerja(T statistik 3.460), etos kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas (T statistik 11.093),kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja (T statistik 2.186). produktifitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (T statistik 1.651), produktifitas juga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kerja(T statistik 0.640). koefisien determinasi (R²) untuk kualitas kerja sebesar (0.742), kinerja karyawan sebesar (0.859) untuk produktifitas sebesar (0.577).

Kata kunci: Etos Kerja Islam, Produktifitas, Kualitas Kerja, Kinerja Karyawan



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung (0721) 703289

PERSETUJUAN MUNAQOSAH

JUDUL SKRIPSI

: Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Produktivitas Terhadap Kualitas Kerja Melalui Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syari'ah BMT EL-MENTARI "Darul Falah" Kecamatan Seputih Banyak Kabupaten Lampung Tengah)

NAMA MAHASISWA

: Afida Rahmawati

NPM

: 1451010142

PROGRAM STUDI

: Ekonomi Syari'ah

FAKULTAS

: Ekonomi Dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Bandar Lampung, 22 juli 2019

Pembimbing I

Evi Ekawati, S.E., M.Si

NIP. 197602022009122001

Pembimbing II

Ahmad Hazas Syarif, S.E.I., M.E.I

NIP. 198829092019031010

Ketua

Jurusan Ekonomi Syari'ah

Madnasir, S.E., M.Si

NIP. 197504242002121001



**KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarama, Bandar Lampung (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Produktivitas Terhadap Kualitas Kerja Melalui Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syari'ah BMT EL-MENTARI "Darul Falah" Kecamatan Seputih Banyak Kabupaten Lampung Tengah)** disusun oleh **Afida Rahmawati, NPM: 1451010142** Jurusan **Ekonomi Syari'ah**, telah diujikan dalam sidang munaqasah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada hari/tanggal : **Rabu, 09 Oktober 2019.**

TIM MUNAQSAH

Ketua Sidang : Dr. Erike Anggraini, S.E., M.E.Sy (.....)

Sekretaris : Ersi Sisdianto, S.E.I., M.Ak (.....)

Penguji 1 : M. Kurniawan, S.E., M.E.Sy (.....)

Penguji 2 : Evi Ekawati, S.E., M.Si (.....)

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**



Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I

NIP. 198008012003121001

MOTTO

اعمل لدنياك كأنك تعيش أبداً ، واعمل لآخرتك كأنك تموت غداً (رواه البيهقي)

*“Bekerjalah untuk duniamu seolah-olah kamu akan hidup selama-lamanya
dan bekerjalah untuk akhiratmu seolah-olah kamu akan mati besok
pagi” (H.R : AL-Baihaqi).*



PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa dan atas dukungan dan do'a dari orang-orang tercinta, akhirnya skripsi ini dapat dirampungkan dengan baik dan tepat pada waktunya. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan bahagia saya khaturkan rasa syukur dan terimakasih saya kepada:

1. Bapak dan Ibu saya, Bapak Yusuf dan Ibu endang wuryani yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta do'a yang tiada henti untuk kesuksesan saya, karena tiada kata seindah lantunan do'a dan tiada do'a yang paling khusuk selain do'a yang terucap dari orang tua. Ucapan terimakasih saja takkan pernah cukup untuk membalas kebaikan orang tua, karena itu terimalah persembahan bakti dan cintaku untuk kalian bapak ibuku.
2. Saudara dan saudariku yang aku sayangi, Fatmawati Hanifa, Siti Khotimah, Siti Maysaroh, Nurwahid, dan Ahamad Romadoni yang telah memberikan penulis semangat dan motivasi untuk menjadi tauladan yang baik.
3. Dosen pembimbing, penguji dan pengajar, yang selama ini telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan mengarahkan saya, memberikan bimbingan dan pelajaran yang tiada ternilai harganya, agar saya menjadi lebih baik.
4. Terimakasih yang sebesar-besarnya untuk teman-teman saya, Desi Setiawati, Meyana, Lisa, Murni, Gita, Ita, Riska dan Septi serta teman almamater yang lainnya, akhir kata saya persembahkan skripsi ini untuk kalian semua, orang-orang yang saya sayangi. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kemajuan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang, Aamiin.

RIWAYAT HIDUP

Afida rahmawati atau yang sering dipanggil afida adalah putri pertama dari dua bersaudara dari pasangan Yusuf dan Endang Wuryani. Peneliti lahir Di Desa Lempuyang Bandar Kecamatan Terusan Nunyai Kabupaten Lampung Tengah Pada Tanggal 02 Juli 1996.

Taman kanak-kanak ditamatkan di TK Darmawanita 1 Kecamatan Terusan Nunyai Kabupaten Lampung Tengah pada tahun 2002. Pendidikan Dasar ditamatkan di SDN 01 Bumi Dipasena Mulya Kecamatan Rawajitu Timur Kabupaten Tulang Bawang pada tahun 2008. Kemudian ia melanjutkan pendidikan menengah di Madrasah Tsanawiyah Swasta Wali Songo Desa Sukajadi Kabupaten Lampung Tengah dan lulus pada tahun 2011. Kemudian ia melanjutkan pendidikan menengah atas di Madrasah Aliyah Swasta Wali Songo Sukajadi dan lulus pada tahun 2014. Pada tahun yang sama peneliti melanjutkan studi formalnya di UIN Raden Intan Lampung dan mengambil Jurusan Ekonomi Syariah Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Tahun 2019, ia menyelesaikan skripsinya dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dengan judul **Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Produktifitas Terhadap Kualitas Kerja Melalui Kinerja Karyawan Di BMT EL-MENTARI “Darul Falah” Kecamatan Seputih Banyak Kabupaten Lampung Tengah.**

Bandar lampung, juli 2019

Afida rahmawati

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur kehadiran Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya lah penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Produktifitas Terhadap Kualitas Kerja Melalui Kinerja Karyawan (Studi Pada BMT EL-MENTARI “Darul Falah” Kecamatan Seputih Banyak Kabupaten Lampung Tengah)”**. Shalawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Muhammad SAW yang telah menegakkan kalimat Tauhid serta membimbing umatnya ke jalan yang penuh cahaya dan semoga kita termasuk kaum yang mendapat syafaatnya di hari akhir nanti, Amin.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu prasyarat untuk menyelesaikan studi pada program Strata Satu (S1) Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Islam dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E) dalam bidang ilmu Ekonomi Islam.

Dalam upaya untuk menyelesaikan penelitian ini, penulis telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dan berbagai pihak serta dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. Moh. Bahrudin, M.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan motivasi dan arahan hingga skripsi ini dapat terselesaikan.

2. Madnasir, S.E., M.SI. Selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang senantiasa mengarahkan dan membimbing mahasiswanya dalam pengajaran yang baik.
3. Ibu Evi Ekawati, SE.,M.Si sebagai pembimbing I yang telah menyediakan waktu dan memberikan masukan-masukan serta motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi. Bapak Ahmad Hazas Syarif, S.E.I., M.E.I sebagai pembimbing II, yang telah memberikan motivasi, arahan dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen serta karyawan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan motivasi serta memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan studi.
5. Bapak Agus Salim selaku ketua cabang di BMT EL-MENTARI”darul falah” beserta jajarannya yang telah terlibat memberikan sumber data serta informasi yang akurat yang telah banyak membantu dalam memberikan informasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Perpustakaan pusat UIN Raden Intan Lampung dan perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah menyediakan referensi buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Almamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung tempatku menimba ilmu.

Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga semua kebaikan yang telah diberikan, akan mendapat balasan kebaikan yang lebih besar

disisi Allah SWT dan akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Semoga amal kebaikan mereka mendapat balasan dan Allah SWT, dan penulis mohon maaf atas segala kesalahan dan kehilafan yang pernah penulis lakukan baik yang sengaja maupun tidak sengaja. Harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca umumnya, dan dapat memberikan sumbangan pikiran dalam pembangunan dunia pendidikan.

Bandar Lampung, 23 Juli 2019

Penulis,

Afida Rahmawati
1451010142

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN	vi
RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR BAGAN	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	4
C. Latar Belakang Masalah	5
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	12
Bab II LANDASAN TEORI	
A. Konsep Etos Kerja Islam	
1. Pengertian Etos Kerja Islam.....	14
2. Karakteristik Etos Kerja Islam.....	16
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Islam.....	18
4. Cara Menumbuhkan Etos kerja Islam.....	20
5. Indikator Etos Kerja Islam	25
B. Konsep Produktifitas	
1. Pengertian Produktifitas	27
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas.....	29
3. Produktifitas Dalam Prespektif Islam	32
4. Indikator Produktifitas	35
C. Konsep Kualitas Kerja	
1. Pengertian Kualitas Kerja.....	37
2. Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kerja	38

3. Indikator Kualitas Kerja	39
4. Kualitas Kerja Dalam Prespektif Islam	41
D. Konsep Kinerja Karyawan	
1. Pengertian Kinerja Karyawan	43
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	45
3. Indikator Kinerja Karyawan	47
4. Penilaian Kinerja Karyawan	48
5. Kinerja Dalam Prespektif Islam	50
E. Variabel Intervening (Mediasi)	52
F. Hubungan Antar Variabel	
1. Etos kerja islam dengan kinerja karyawan	54
2. Produktifitas dengan kinerja karyawan	55
3. Etos kerja islam dengan kualitas kerja	56
4. Produktifitas dengan kualitas kerja	58
5. Kinerja karyawan dengan kualitas kerja	59
6. Etos kerja islam dengan produktifitas	60
G. Kajian Pustaka	61
H. Kerangka Pemikiran	64
I. Hipotesis	66
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Dan Sifat Penelitian	73
B. Jenis Dan Sumber Data	74
C. Metode Pengumpulan Data	75
D. Populasi Dan Sampel	78
E. Variabel Penelitian	79
F. Tabel definisi operasional	80
G. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data	82
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Profil BMT EL-MENTARI “Darul Falah”	87
B. Hasil Penelitian Dan Pembahasan	91
1. Hasil Analisis Deskriptif Responden	91
2. Deskripsi Variabel Penelitian	94
3. Hasil Analisis Data	100
4. Pembahasan	110
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	121
B. Saran	122
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1: Tabel Definisi Oprasional.....	83
Tabel 2: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	94
Tabel 3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	95
Tabel 4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	96
Tabel 5 : Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	96
Tabel 6 :Tanggapan Responden Mengenai Variabel Etos Kerja Islam	97
Tabel 7 :Tanggapan Responden Mengenai Variabel Produktifitas.....	99
Tabel 8:Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kualitas Kerja	100
Tabel 9 : Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan	102
Tabel 10 : Tabel Uji Validitas.....	103
Tabel 11: Tabel Uji Reliabilitas	105
Tabel 12 : Tabel Uji Normalitas	106
Tabel 13 : Tabel Uji Colinearity Statistik	107
Tabel 14 : Tabel Uji Koefisien Determinasi	108
Tabel 15 : Tabel Uji Signifikan Parsial	109
Tabel 16 : Tabel Uji Analisis Jalur	112

DAFTAR BAGAN

Bagan 1: Kerangka Berfikir	66
Bagan 2 : Struktur Organisasi BMT EL-MENTARI “Darul Falah”.....	93
Bagan 3 : Hasil Path Analisis Jalur	111



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Jumlah Karyawan BMT EL-MENTARI “Darul Falah” kecamatan
seputih banyak

Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 : Tabulasi Data Hasil Kuesioner

Lampiran 4 : Hasil Analisis Deskriptif

Lampiran 5 : Hasil Analisis Uji hipotesis

Lampiran 6 : Dokumentasi



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai kerangka awal guna mendapatkan gambaran jelas dan memudahkan dalam memahami skripsi ini, maka perlu adanya uraian terhadap penegasan arti dan makna dari beberapa istilah yang terkait dengan tujuan skripsi ini. Dengan penegasan tersebut, diharapkan tidak akan terjadi kesalah pahaman terhadap pemakaian judul dari beberapa istilah yang digunakan, disamping itu langkah ini merupakan proses permasalahan yang akan dibahas.

Adapun skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Produktivitas Terhadap Kualitas Kerja Melalui Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syari’ah BMT ELEMENTARI “Darul Falah” Kecamatan Seputih Banyak Kabupaten Lampung Tengah).”**

Untuk itu perlu diuraikan pengertian dari istilah-istilah judul tersebut sebagai berikut:

1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada atau yang timbul dari suatu (benda,benda dsb) yang berkuasa atau yang berkekuatan. Pengaruh merupakan suatu penelitian yang mencari atau pertatan nilai antar suatu variabel dengan variabel lain. Dengan kata lain kedua variabel atau

lebihnya saling berhubungan dan akan menghasilkan sesuatu hal yang baru.¹

2. Etos Kerja Islam

Etos kerja islam merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.² Adapun yang dimaksud etos kerja islam dalam penelitian ini adalah watak/karakter dan kebiasaan kerja orang islam yang terpancar dari aqidah islamiyah yang berkenaan dengan kerja sebagai sikap mendasar dalam dirinya dalam menjalankan kewajibannya bekerja sebagai makhluk Allah pada khususnya dan makhluk sosial pada umumnya.

3. Produktivitas

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas merupakan istilah dalam kegiatan produksi sebagai perbandingan antara luaran (output) dengan masukan (input). Produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Produktivitas dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu industri atau UKM dalam menghasilkan barang atau jasa. Sehingga

¹W.J.S. poerwadarminta, *Kamus umum bahasa Indonesia*, (Jakarta : balai pustaka, 2011), hal. 265

²Ahmad Janan Asyifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), Hal. 234.

semakin tinggi perbandingannya, berarti semakin tinggi produk yang dihasilkan.³

4. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar serta dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus meningkatkan loyalitas organisasi dari para karyawan atau pegawai. Hal ini tentunya akan menguntungkan organisasi yang bersangkutan. Paling tidak, karyawan tahu sejauh mana dan bagaimana kualitas kerja dan prestasi kerja.⁴

5. Kinerja Karyawan

Menurut Anwar prabu mangkunegara mengatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun yang dimaksud kinerja dalam penelitian ini merupakan suatu hasil yang dihasilkan oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.⁵

³Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), Hlm. 99

⁴Hasibuan Melayu.S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Cetakan ke 9, PT Bumi Aksara, 2007), Hlm. 30.

⁵Anwar Prabowo Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2005), Hlm. 67.

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi ada beberapa faktor yang mempengaruhi untuk menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan memilih judul “Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Produktivitas Terhadap Kualitas Kerja Melalui Kinerja Karyawan Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syari’ah BMT EL-MENTARI“Darul Falah” Kecamatan Seputih Banyak Kabupaten Lampung Tengah” yaitu sebagai berikut:

1. Alasan objektif

Akhir –akhir ini etos kerja Islam dan produktivitas jadi topik utama dalam dunia kerja karena mampu memberikan kontribusi besar terhadap individu dalam melakukan pekerjaan. Bekerja tidak hanya sekedar melaksanakan sebuah kewajiban ataupun gaji yang tinggi akan tetapi lebih dari itu, bekerja adalah ibadah kepada yang maha kuasa dan juga amanah, nilai-nilai ini akan membantu meningkatkan kinerja individu dalam melaksanakan aktivitas dan tugasnya, selain itu dalam konteks organisasi, nilai etos kerja Islam dan produktivitas juga mendorong terciptanya nilai budaya organisasi yang positif dan bermakna. Sehingga secara tidak langsung implikasinya adalah pada peningkatan kinerja individu dan organisasi.

Maka dari itu penulis tertarik meneliti permasalahan ini, untuk melihat bagaimana pengaruh etos kerja islam dan produktivitas terhadap kualitas

kerja melalui kinerja kariawan diKoperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syari'ah BMT EL-MENTARI “Darul Falah” Kecamatan Seputih Banyak Kabupaten Lampung Tengah.

2. Alasan subjektif

Memberikan pengetahuan bagi penulis maupun pembaca tentang pengaruh Etos Kerja Islam Dan Produktivitas Terhadap Peningkatan Kualiatas Kerja Melalui Kinerja karyawan dan juga dari aspek yang penulis bahas, permasalahan tersebut sangat memungkinkan untuk dibahas atau diteliti dan juga penelitian yang dilakukan oleh penulis ada relevansinya dengan ilmu yang penulis pelajari dari Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam.

C. Latar Belakang

Islam menempatkan kerja sebagai kewajiban setiap muslim. Kerja bukan sekedar upaya mendapatkan rezeki yang halal guna memenuhi kebutuhan hidup, tetapi mengandung makna ibadah seorang hamba kepada Allah, menuju sukses di akhirat kelak. Oleh sebab itu, seorang muslim menjadikan kerja sebagai kesadaran spiritualnya yang transenden (agama Allah), di perkuat dalam Ayat Al-Qur'an dan Al-Hadist sebagai berikut:

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ ﴿٣٨﴾

Artinya :Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan

musyawarat antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezki yang Kami berikan kepada mereka(Q.S Asyuura :38)⁶.

اعمل لدنياك كأنك تعيش أبداً ، واعمل لآخرتك كأنك تموت غداً (رواه البيهقي)

Artinya: “Bekerjalah untuk duniamu seolah-olah kamu akan hidup selamanya dan bekerjalah untuk akhiratmu seolah-olah kamu akan mati besok pagi”(H.R : AL-Baihaqi)⁷.

Dalam mengerjakan sesuatu, seorang muslim selalu melandasinya dengan mengharap ridha Allah. Ini berimplikasi bahwa ia tidak boleh melakukan sesuatu dengan sikap semena-mena, dan secara acuh tak acuh. Sehubungan dengan ini, optimalisasi nilai hasil kerja berkaitan erat dengan konsep *ihsan*. *Ihsan* berkaitan dengan etika kerja, yaitu melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin, sesempurna mungkin atau seoptimal mungkin.

Pembentukan dan penguatan etos kerja, tidak semata-mata ditentukan oleh kualitas pendidikan dan prestasi yang berhubungan dengan profesi dan dunia kerja itu. Tetapi juga ditentukan oleh faktor-faktor yang berhubungan erat dengan *inner life* nya, suasana batin, semangat hidup, yang bersumber pada keyakinan atau iman. Oleh Karena itu, salah satu hal yang ingin dicari sebagai sumber untuk menemukan etos kerja adalah dari agama. Karena agama

⁶AL-HIKMAH, *AL-QUR'AN DAN TERJEMAH*, (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2012,) hlm 487.

⁷Betri sirajuddin, 2016(I-Economic Vol. 2). *H.R :AL-BAIHAQI*.

bagi pemeluknya merupakan sistem nilai yang mendasari seluruh aktifitas hidupnya, maka kerja merupakan perwujudan dan realisasi diri dari agamanya⁸.

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Suatu perusahaan atau organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan sangat menunjang dalam pencapaian tujuan organisasi, sebab manusialah yang merupakan pengelola, pengatur dan penggerak aktivitas sumberdaya yang lain dalam suatu organisasi, sehingga diperlukan instrument, pola, atau pendekatan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam menyusun strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan bidang-bidang lainnya. Dengan meningkatkan produktivitas tenaga kerja ini secara tidak langsung akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dari para pekerja, selain itu juga akan mendorong motivasi para pekerja untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik lagi.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menjadi masalah yang rumit dan cukup penting untuk diteliti dikarenakan besarnya manfaat yang didapat dari meningkatnya produktivitas tenaga kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh seberapa besar pengaruh faktor -faktor lainnya, dan tentu saja pengaruh faktor tersebut bagi individu, industri, dan masyarakat akan cukup besar pengaruhnya. Bagi individu, faktor- faktor yang mempengaruhi

⁸*Ibid*, hlm. 45

produktivitas kerja karyawan memungkinkan mereka untuk lebih berusaha meningkatkan kebahagiaan hidup mereka. Sedangkan bagi industri, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan digunakan sebagai indikator pemacu peningkatan produksi dan upaya efisiensi biaya perusahaan dengan mengoptimalkan peran tenaga kerja dalam membangun etos kerja yang tinggi dan menekankan pada perubahan perilaku tenaga kerja yang lebih baik.⁹

Keberhasilan suatu perubahan baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi. Manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan kontribusi yang cukup besar dalam usaha mencapai sasaran organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan penting dalam organisasi. Dibandingkan dengan faktor lain, sumber daya manusia merupakan asset yang paling berharga. Maka dapat untuk mencapai sasaran dan tujuan yang strategis organisasi dibutuhkan individu atau sumber daya manusia yang kompeten, handal, dan visioner.

Setiap organisasi pada dasarnya akan menerapkan kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas kerja karyawan. Pendekatan dalam upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia bisa melalui pendekatan psikologi dan organisasi, budaya serta agama.¹⁰ Konsep kualitas atau mutu dipandang sesuatu yang relatif, yang tidak selalu mengandung arti yang bagus, baik, dan sebagainya. Kualitas atau

⁹Budi Rismayadi , Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan *Jurnal Manajemen & Bisnis* ISSN 2528-0597 (Vol, 1 No, 1, 2015)

¹⁰Anwar prabowo mangkunegara, *evaluasi kinerja*, Hlm.4.

mutu dapat mengartikan sifat-sifat yang dimiliki oleh suatu produk atau pun jasa yang menunjukkan kepada konsumen kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh barang atau jasa tersebut.¹¹ Pesan yang sangat vital dalam mewujudkan kinerja (prestasi kerja) seorang karyawan adalah dari dirinya sendiri. Bagaimana ia memiliki semangat etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh yang positif pada lingkarannya. Sesuatu yang bermanfaat yang kemudian melahirkan suatu peningkatan perbaikan untuk meraih nilai yang lebih bermakna. Dia mampu mengejawantahkan idenya dalam bentuk perencanaan, tindakan serta melakukan penilaian dan analisis tentang sebab dan akibat dari aktivitas yang dilakukannya.¹²

Karena keberhasilan diberbagai wilayah kehidupan ternyata ditentukan oleh pelaku manusia, terutama perilaku kerja. Perilaku kerja atau etos kerja merupakan dasar utama bagi kesuksesan yang sejati dan autentik. Etos kerja merupakan seperangkat nilai yang dipegang dan diimplikasikan oleh sebuah kelompok atau komunitas dalam menjalankan aktivitas kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti menitik beratkan perhatiannya kepada kebutuhan non fisik karyawan sebagai salah satu untuk meningkatkan kualitas kerja melalui kinerja karyawannya dalam organisasi atau perusahaan guna untuk melihat dan mengembangkan tingkat pemahaman dan dari kondisi spiritual karyawan tersebut dalam memahami perilaku islam sehingga berpengaruh terhadap kualitas kerjanya untuk dapat melaksanakan tugas dan kewajiban secara baik.

¹¹Flippo, Edwin B, *Manajemen Personalia Edisi Keenam*, (Jakarta: Raja Bandung, 2005), Hlm.40

¹²Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, Cet.Ke-5(Jakarta: Gema Isnani 2008). hlm.4.

Di dalam penelitian ini peneliti mengambil sebuah studi di perusahaan yang berbasis syariah. Perkembangan ekonomi syariah di dunia dan juga Indonesia yang notabennya memiliki jumlah penduduk muslim sangat tinggi di sambut oleh pelaku bisnis jasa keuangan dengan mendirikan Bank syariah. BMT ELEMENTARI “darul falah” cabang Seputih Banyak ini merupakan koperasi simpan pinjam yang berbasis syariah. Sehingga peningkatan kualitas kinerjanya sangat berperan penting dalam Koperasi simpan pinjam syariah tersebut tersebut. BMT memiliki landasan syariah dan landasan filosofis. Landasan syariahnya yaitu Al- Qur'an dan hadits, sedangkan landasan filosofinya yaitu ketauhidan dan, keadilan, keseimbangan, kebebasan, amanah, tanggungjawab, tolong menolong dan menanggung beban, maka sudah barang tentulandasan filosofinya berbeda dengan bank. Landasan ini dimaksudkan untuk menjadi pedoman oprasional, sehingga setiap pengguna nama BMT (bukan bank) harus mengacu pada landasan filosofis. Landasan ini juga berfungsi untuk membedakan BMT dan etitas bisnis yang lain, baik yang syari'ah maupun konvensional, juga sekaligus membedakan antara lembaga keuangan syariah bank bukan dengan bank syari'ah. Berdasarkan pemaparan tersebut maka peneliti ingin meneliti mengenai:

“PENGARUH ETOS KERJA ISLAM DAN PRODUKTIVITAS TERHADAP KUALITAS KERJA MELALUI KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syari'ah BMT ELEMENTARI “Darul Falah” Kecamatan Seputih Banyak Kabupaten Lampung Tengah).”

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, pada penelitian kali ini merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syari'ah BMT EL-MENTARI Kecamatan Seputih Banyak?
2. Bagaimana pengaruh produktivitas terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syari'ah BMT EL-MENTARI Kecamatan Seputih Banyak?
3. Bagaimana pengaruh etos kerja islam terhadap kualitas kerja di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syari'ah BMT EL-MENTARI Kecamatan Seputih Banyak?
4. Bagaimana pengaruh langsung dan tidak langsung antara etos kerja islam terhadap kualitas kerja di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syari'ah BMT EL-MENTARI Kecamatan Seputih Banyak?
5. Bagaimana pengaruh produktifitas terhadap kualitas kerja di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syari'ah BMT EL-MENTARI Kecamatan Seputih Banyak?
6. Bagaimana pengaruh langsung dn tidak langsung antara produktivitas terhadap kualitas kerja di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syari'ah BMT EL-MENTARI Kecamatan Seputih Banyak?
7. Bagaimana pengaruh kinerja karyawan terhadap kualitas kerja di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syari'ah BMT EL-MENTARI Kecamatan Seputih Banyak?

8. Bagaimana pengaruh etos kerja islam terhadap produktifitas di koperasi simpan pinjam pembiayaan syari'ah BMT EL-MENTARI Kecamatan Seputih Banyak?

E. Tujuan Dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syari'ah BMT EL-MENTARI Kecamatan Seputih Banyak?
2. Untuk mengetahui pengaruh produktivitas terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syari'ah BMT EL-MENTARI Kecamatan Seputih Banyak?
3. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja islam terhadap kualitas kerja di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syari'ah BMT EL-MENTARI Kecamatan Seputih Banyak?
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara etos kerja islam terhadap kualitas kerja di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syari'ah BMT EL-MENTARI Kecamatan Seputih Banyak?
5. Untuk mengetahui pengaruh produktifitas terhadap kualitas kerja di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syari'ah BMT EL-MENTARI Kecamatan Seputih Banyak?

6. Untuk mengetahui langsung dan tidak langsung antara produktivitas terhadap kualitas kerja di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syari'ah BMT EL-MENTARI Kecamatan Seputih Banyak?
7. Untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan terhadap kualitas kerja di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syari'ah BMT EL-MENTARI Kecamatan Seputih Banyak?
8. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja islam terhadap produktivitas di koperasi simpan pinjam pembiayaan syari'ah BMT EL-MENTARI Kecamatan Seputih Banyak?

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk banyak orang, adapun hal yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

- a. Teoritis: penelitian ini diharapkan sebagai pengembangan kemampuan dalam bidang penelitian dan menerapkan teori yang penulis dapatkan didalam perkuliahan serta penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya dan menambah khasanah pengetahuan mengenai pengaruh etos kerja islam dan produktivitas terhadap kualitas melalui kinerja karyawan.
- b. Praktis: Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk menentukan dasar kebijaksanaan dalam upaya memperbaiki etika kerja islam dan produktivitas karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dalam sebuah perusahaan .

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konsep Etos Kerja Islam

1. Pengertian Etos Kerja Islam

Dalam buku kamus teologi Inggris-Indonesia etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yaitu suatu sifat khusus dari perasaan moral dan kaidah-kaidah etis dalam sekelompok orang. Maka secara lengkapnya “etos” ialah karakteristik dan sikap, kebiasaan, serta kepercayaan, yang bersifat khusus tentang seseorang individu atau sekelompok manusia. Perkataan “etos” terambil pula perkataan “etika” dan “etis” yang merujuk kepada makna akhlak atau bersifat akhlaqi yaitu kualitas esensial seseorang atau suatu kelompok termasuk suatu bangsa.¹ Etos adalah bagian dari filsafat yang membahas secara rasional dan kritis tentang nilai, norma dan moralitas. Sebagai cabang filsafat, etika sangat menekankan pendekatan yang kritis dalam melihat dan mengamati nilai dan norma moral tersebut serta permasalahan-permasalahan yang timbul dalam kaitan dengan nilai dan norma moral itu.

Dari kata etos ini dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan

¹ Nurcholis Majid, *Islam Doktrin dan Peradaban*, Jakarta : Yayasan Paramadina, 2000, hlm. 410

bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Sebagai suatu subjek dari arti etos tersebut adalah etika yang berkaitan dengan konsep yang dimiliki oleh individu maupun kelompok untuk menilai apakah tindakan-tindakan yang telah dikerjkan itu salah atau benar, buruk atau baik. Menurut Tasmara, etos kerja Islam adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh asset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.² Dengan kata lain, etika sebagai refleksi kritis rasional melihat dan merefleksi kehidupan manusia dengan mendasarkan diri pada norma dan nilai moral yang ada di satu pihak dan situasi khusus dari bidang kehidupan dan kegiatan khusus yang dilakukan oleh setiap orang atau kelompok dalam suatu masyarakat. Etika tidak lagi sekedar melihat perilaku dan kehidupan manusia sebagai manusia begitu saja, melainkan melihat perilaku dan kehidupan manusia sebagai manusia dalam bidang kehidupan dan kegiatan khusus tertentu. Etika kerja Islam menekankan kreatifitas kerja sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan dalam hidup. Pada hakekatnya, seorang manusia bekerja untuk mencapai *falah* (kesuksesan, kemuliaan atau kemenangan).³

² Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, (Jakarta: Gema Insani Pers, 2002), hal. 15

³ Betri Sirajuddin Dan Fadel Mitra Muhakko, *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi Dan Sikap Perubahan Organisasi Pada Perbankan Syariah Di Kota Palembang*, 2016, (I-Economic Vol. 2.).

Menurut Asifudin, bahwa etos kerja islami ialah merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, yang terpancar dari system keimanan/aqidah islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa etos kerja islami ialah karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan/aqidah islam dan didasarkan pada Al-Qur'an dan Sunnah. Manusia bekerja bukan hanya motif mencari kehidupan dunia tetapi bekerja merupakan perintah dari agama. Etos kerja seseorang terbentuk oleh adanya motivasi yang terpancar dari system keimanan atau aqidah islam yang berkenaan dengan kerja yang bertolak dari ajaran wahyu bekerja sama dengan akal.⁴

2. Karakteristik etos kerja islam.

Menurut perspektif islam, iman, ilmu dan amal merupakan serangkaian yang saling mensyaratkan dan saling menyempurnakan. Jadi tidak berlebihan jika dikatakan islam adalah agama ilmu disamping agama amal, iman sendiri baru dapat menjadi aqidah dan berfungsi dengan baik apabila didukung oleh ilmu minimal tentang iman atau aqidah, menyebabkan lahirnya kesadaran dan niat harus beramal saleh. Iman yang diserahkan oleh pemahaman ilmiah bersifat proposional terhadap ajaran-ajaran agama, memang berpotensi besar untuk menjadi

⁴ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004) Hlm 234.

sumber motivasi internal maupun eksternal bagi etos kerja islam, disamping menjadi sumber ilmu dan nilai.⁵

Dari konsep ilmu, iman dan amal saleh ini maka dapat digali dan dirumuskan karakteristik-karakteristik etos kerja islam sebagai berikut:

1. Kerja Merupakan Penjabaran Aqidah.

Etos kerja dalam aqidah merupakan pancaran keyakinan orang muslim dan muslimah bahwa kerja berkaitan dengan tujuan mencari ridho Allah yakni dalam rangka ibadah.⁶ Kerja berlandaskan niat beribadah hanya kepada Allah adalah salah satu karakteristik penting etos kerja islami yang tergalil dan timbul dari karakteristik yang pertama. Karakteristik ini juga menjadi sumber pembeda etos kerja islam dari etos kerja lainnya.⁷

2. Kerja Dilandasi Ilmu.

Pemahaman akal dengan dinamika sifat-sifatnya terhadap wahyu merupakan sumber penyebab terbentuknya aqidah dan system keimanan yang pada gilirannya dapat menjadi sumber motivasi terbentuknya etos kerja islami sekaligus menjadi sumber nilai.⁸ Kerja dilandasi keimanan yang benar pada hakikatnya memang amat penting, agar kerja terkendali oleh tujuan yang luhur. Tanpa iman kerja dapat menjadi hanya berorientasi pada pengejaran materi.

⁵Musa Asy'arie, hlm.102-103

⁶Nurcholis majid, *islam agama kemanusiaan*, (Jakarta : paramadina ,1995), hlm.216

⁷Ahamad janan asyudin, etos kerja islami, hlm.110

⁸*Ibid.*, hlm. 113

Kemungkinan besar hal itu akan melahirkan keserakahan. Sikap terlalu mementingkan diri sendiri dan orang lain. Maka dari itu, tanpa ilmu iaman mudah menjadi salah arah karena dilandasi dengan sikap yang tidak proporsional. Jadi iman, ilmu, dan kerja dalam rangka mewujudkan amal ibadah, ternyata masing-masing memainkan peranan urgen bagi yang lainnya.⁹

3. Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Islam

1. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berfikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

2. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki

⁹Ibid., hlm.112

etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.¹⁰

3. Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggungjawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

4. Kondisi lingkungan/geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

5. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya

¹⁰Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), hlm. 152

kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

6. Struktur ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

7. Motivasi intrinsik individu.

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan atau sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi instrinsik.¹¹

4. Cara Menumbuhkan Etos Kerja Islam.

Setiap pekerja, terutama yang beragama islam, harus dapat menumbuhkan etika kerja secara Islami karena pekerjaan yang ditekuninya bernilai ibadah. Hasil yang diperoleh dari pekerjaan-pekerjaannya juga dapat digunakan untuk kepentingan ibadah, termasuk

¹¹ Ahmad Janan Asifudin, *Op.Cit*, Hlm. 178

di dalamnya menghidupi ekonomi keluarga. Oleh karena itu, seleksi memilih pekerjaan dan menumbuhkan etika kerja yang islami menjadi satu keharusan bagi semua pekerja. Tanpa itu, para pekerja hanya bisa mendapat nilai materi yang secara kuantitas hanya menjanjikan kepuasan semu. Padahal, nilai sepiritual yang berkualitas berubah “berkah” sangat penting untuk kehidupan, bahkan lebih penting dari segala-galanya.¹² menghidupi ekonomi keluarga. Oleh karena itu, seleksi memilih pekerjaan dan menumbuhkan etika kerja yang islami menjadi satu keharusan bagi semua pekerja. Tanpa itu, para pekerja hanya bisa mendapat nilai materi yang secara kuantitas hanya menjanjikan kepuasan semu. Padahal, nilai sepiritual yang berkualitas berubah “berkah” sangat penting untuk kehidupan, bahkan lebih penting dari segala-galanya. Karena budaya kerja islami bertumpu pada akhlakul karimah, umat islam akan menjadikan akhlak sebagai energi batin yang terus menyala dan mendorong setiap langkah kehidupannya dalam koridor jalan yang lurus. Semangat dirinya adalah minallah, fi sabilillah, ilallah(dari Allah, dijalan Allah, dan untuk Allah).

Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghargai etika kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu ibadah dan berprestasi itu indah. Ada semacam panggilan dari hatinya untuk terus-

¹²Thohir Luth, *Antara Perut Dan Etos Kerja*, (Jakarta: GemaInsani Press, 2001), hal. 29

menerus memperbaiki diri, mencari prestasi bukan prestise, dan tampil sebagai bagian dari umat yang terbaik (khairu ummah). Berikut ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghargai etika kerja Islam.

1. Menghargai waktu

Salah satu esensi dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Satu detik berlalu tidak mungkin dia kembali. Waktu merupakan deposito paling berharga yang dianugerahkan Allah SWT secara gratis dan merata kepada setiap manusia. Bagi mereka waktu adalah kekuatan. Mereka yang mengabaikan waktu berarti menjadi budak kelemahan. Sebagai mana Firman Allah SWT (Q.S AL-asr 1-3).

وَالْعَصْرِ (١) إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ (٢) إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ (٣)

Artinya : “Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian. Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran”. (QS. Al-Ashr:1-3)

2. Ikhlas

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seseorang yang berbudaya kerja islami itu adalah nilai keikhlasan. Kalau dibaratkan ikhlas itu seperti perasaan disaat kita membuang hajat besar. Kita melepaskannya dan kita tidak pernah mengingat- ngingat apa yang telah kita lepaskan itu. Ikhlas itu merupakan energi batin yang akan

membentengi diri dari segala bentuk yang kotor Kejujuran Pribadi muslim adalah tipe manusia yang terkena kecanduan kejujuran dalam keadaan apapun, dia merasa tergantung pada kejujuran. Dia pun tergantung pada amal saleh. Dirinya seperti terkena sugesti yang kuat untuk selalu berbuat amal saleh. Sekali dia berbuat jujur atau berbuat amal saleh prestatif dirinya bagaikan ketagihan untuk mengulangi dan mengulangnya lagi. Dia terpenjara dalam cintanya kepada Allah. Tidak ada kebebasan yang ia nikmati kecuali dalam pelayanannya kepada Allah.

3. Istiqomah/ kuat pendirian

Pribadi muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten, yaitu kemampuan untuk bersikap taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya.

4. Disiplin

Erat kaitannya dengan konsisten adalah sikap berdisiplin, yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan. Disiplin adalah masalah kebiasaan. Disiplin tidak dibentuk dalam waktu satu dua tahun, tapi merupakan bentukan kebiasaan sejak kita kecil, kemudian perilaku tersebut dipertahankan pada waktu remaja dan dihayati maknanya di waktu dewasa dan dipetik hasilnya. Disiplin tidak dibentuk dalam waktu satu dua tahun, tapi merupakan

bentukan kebiasaan sejak kita kecil, kemudian perilaku tersebut dipertahankan pada waktu remaja dan dihayati maknanya di waktu dewasa dan dipetik hasilnya.

5. Percaya diri

Pribadi muslim yang percaya diri tampil bagaikan lampu yang benderang. Memancarkan raut wajah yang cerah dan berkhairisma. Orang yang berada disekitarnya merasa tercerahkan, optimis, tenteram, dan muthma"innah. Orang yang percaya dirinya umumnya memiliki sikap berani untuk menyatakan pendapat, mampu menguasai emosinya dan mereka memiliki independensi yang sangat kuat sehingga tidak mudah terpengaruh oleh orang lain.

6. Komitmen

Komitmen adalah keyakinan yang mengikat sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya. *Daniel Goldmen* menjelaskan "orang yang berkomitmen adalah para warga perusahaan teladan. Ia menyebutkan ada tiga ciri orang-orang yang berkomitmen.

- a. Siap berkorban demi pemenuhan sasaran perusahaan yang lebih penting
- b. Merasakan dorongan semangat dalam misi yang lebih besar
- c. Menggunakan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan dan penjabaran pilihan-pilihan.

7. Bertanggung jawab.

Senafas dengan kata amanah adalah iman yang terambil dari kata amnun yang berarti keamanan atau ketenteraman, sebagai lawan kata “khawatir, cemas dan takut. Tanggungjawab sama dengan menanggung dan memberi jawaban. Dengan demikian pengertian tindakan bertanggungjawab adalah sikap dan tindakan seseorang di dalam menerima sesuatu sebagai amanah, dengan penuh rasa cinta, ia ingin menunaikannya dalam bentuk pilihan-pilihan yang melahirkan amal prestatif.¹³

5. Indikator Etos Kerja Islam.

Dalam konteks islam etos kerja akan meningkatkan kinerja seseorang. Karena jika kinerja dipercaya mempunyai kaitan erat dengan etos kerja, maka etos kerja dipandang terkait dengan nilai-nilai yang dianut oleh seorang yang beragamanya kuat. Hal ini menurut hasil penelitian, bahwa diantara nilai yang dianut seseorang yang dianggap sangat dominan mempengaruhi kejiwaan dan sikap seseorang adalah karena nilai-nilai yang berasal dari agama yang dianutnya. Etos kerja seorang muslim, dibentuk oleh iman yang menjadi pandangan hidupnya, yang memberi norma-norma dasar untuk membangun dan membina muamalahnya. Seorang muslim dituntut oleh imannya untuk menjadi orang yang bertaqwa dan bermoral amanah, berilmu, cakap, cerdas, cermat, hemat, rajin, tekun dan bertekad bekerja sebaik mungkin untuk menghasilkan yang terbaik. Apabila seorang

¹³Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), hal73-95

karyawan memiliki hal itu semua maka kinerjanya baik pula.¹⁴ Berikut ini merupakan suatu indikator dalam etika kerja islam:

1. Dimensi individual.

Etos kerja manusia berkitan erat dengan dimensi individual bila dilatar belakangi oleh motif yang bersifat pribadi dimana kerja menjadi cara untuk merealisasikannya. Suatu individu dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda seperti: *Pertama*, mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia. *Kedua*, menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia. *Ketiga*, kerja dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia. *Keempat*, kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan, dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita. Dan *Kelima*, kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

2. Dimensi sosial.

Apabila nilai sosial yang memotivasi aktivitas kerja suatu individu seperti dorongan meraih status dan penghargaan dari masyarakat, maka ketika itu etos kerja sudah mendapat pengaruh kuat dan tidak terpisahkan dari dimensi sosial.

3. Dimensi transedental.

Sedangkan dimensi transedental adalah dimensi yang melampaui batas-batas nilai materi yang mendasari etos kerja manusia hingga

¹⁴ Buchari Alma dan Donni juni priansa, *Manajemen Bisnis Syari'ah* (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm176

pada dimensi ini kerja dipandang sebagai ibadah.¹⁵ Kepercayaan transenden pada dasarnya adalah sesuatu yang tampak, dan bukan sesuatu yang abstrak. Dalam dimensi transedental ini dipandang sebagai bagian dari pengabdian kepada Tuhan.¹⁶

B. Konsep Produktifitas

1. Pengertian produktifitas

Produktivitas kerja diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, bagaimana tenaga kerja mampu menyelesaikan pekerjaan dengan menghasilkan output dalam waktu yang relative lebih singkat, dengan kata lain produktivitas akan dapat dicapai manakala proses produksi membutuhkan waktu yang lebih pendek. Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.¹⁷

Pentingnya arti produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan nasional

¹⁵ Ema Yudianti, *Etos Kerja Islami Dosen Fakultas Ushuluddin Dan Pemikiran Islam UinN Raden Fatah Palembang Ditinjau Dari Religiusitas*, PAIKIS-Jurnal psikologis islam vol. 2 no .1(2016)1-15.

¹⁶ Ika Yunia Fauzia, 2017, *Etika Bisnis Dalam Islam*, Jakarta, KENCANA Cetakan Ke 3. Hlm 137.

¹⁷ Budi Rismayadi, *Jurnal Manajemen & Bisnis* ISSN 2528-0597 Vol, 1 No, 1, 2015.

telah disadari secara universal. Tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang-barang maupun jasa-jasa.¹⁸

Produktivitas merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi proses kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan. Karena itu, ini sama pemahamannya dengan peningkatan produktivitas berarti meningkatkan kesejahteraan dan mutu perusahaan. Oleh sebab, suatu perusahaan akan mendorong sumberdaya yang tersedia, terutama sekali sumberdaya manusia (SDM), dalam meningkatkan produktivitasnya. Diatas disebutkan bahwa peningkatan produktivitas ditandai dengan peningkatan produksi produk secara efisien dan efektif. Tiga unsur penting dalam produktivitas sebagai berikut :

1. Efisiensi, yaitu membandingkan penggunaan masukan (input) yang direncanakan dengan masukan yang terealisasi dalam proses produksi.
2. Efektivitas, yaitu suatu ukuran yang memberikan gambaran mengenai target yang dapat tercapai baik secara kuantitas maupun waktu sehingga diperoleh gambaran bahwa pencapaian target melebihi rencana adalah menunjukan produktivitas yang tinggi.

¹⁸Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2009), hlm. 9.

3. Kualitas, yaitu merupakan pencapaian seberapa jauh pemenuhan persyaratan, dan harapan konsumen.¹⁹

2. Faktor-Faktor Produktifitas

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Berikut merupakan faktor-faktor dalam produktifitas kerja.

1. Sikap Kerja

Sikap kerja merupakan kesediaan untuk bekerja bergiliran, dapat menerima tambahan tugas, bekerja dalam suatu tim. Kata sikap berasal dari bahasa Latin *Aptus*, yang berarti “kecocokan” atau “kesesuaian”. Sikap sebagai salah satu variabel dari faktor psikologis yang mempengaruhi perilaku konsumen memiliki keterkaitan yang kuat. Perilaku dapat memperkuat atau memperlemah sikap, sedangkan sikap sendiri dapat digunakan sebagai alat untuk memprediksi kecenderungan konsumen dalam memutuskan pilihan produk/jasa.

¹⁹Encep Saepudin Danmintaraga Eman Surya, *Model Produktivitas Kerja Ditinjau Dari Perspektifal Quran*, ISLAMADINA, Volume XVIII, No. 1, Maret 2017 : 57-74.

2. Tingkat Keterampilan

Tingkat ketrampilan ditentukan oleh pendidikan formal dan informal, adanya pelatihan dalam manajemen dan supervise dan ketrampilan dalam teknik industri. Karyawan yang mempunyai pendidikan dan mempunyai pelatihan tentu akan berpotensi untuk meningkatkan produktifitas kerja, Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil maka akan lebih mampu menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*).

3. Hubungan Antara Tenaga Kerja Dan Pimpinan Organisasi

Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktifitas melalui lingkaran pengawasan mutu dan penilaian mengenai kerja unggul. Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Hubungan antara atasan dan bawahan selalu melibatkan upaya seseorang (pemimpin) untuk mempengaruhi perilaku seseorang pengikut dalam suatu situasi dalam suatu perusahaan guna meningkatkan produktifitas kerja.

4. Efisiensi Tenaga Kerja

Efisiensi tenaga kerja yaitu perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas. Sedangkan efisiensi tenaga kerja pada dasarnya adalah perwujudan dari dari pada cara-cara kerja. Tapi dalam keseluruhannya hasil suatu kerja juga di tentukan oleh manusianya sebagai pelaksanaan kerja dan lingkungan dimana manusia itu bekerja dan tenaga kerja sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan yaitu tercapainya produktifitas kerja.

5. Kewiraswastaan

Kewiraswastaan tercermin dala pengambilan resiko kreatifitas dalam berusaha dan berada di jalur yang benar dalam berusaha. pada dasarnya seorang karyawan yang kreatif dalam dunia kerja tentu akan mendorong peningkatan proses produksi sehingga tercapainya produktifitas kerja yang di inginkan oleh perusahaan. Perkembangan dunia usaha merupakan perwujudan dan dari segi penguasaan aset ekonomi terlihat adanya sejumlah kecil usaha besar menguasai sebagian besar aset ekonomi nasional.

6. Manajemen Produktifitas

Manajamen produktifitas adalah manajamen yang efesien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai sumber dan sistem kerja untuk mecapai produktifitas. Produktivitas karyawan

diantaranya dipengaruhi oleh adanya pemberian motivasi dengan memberikan kompensasi (gaji) tunjangan kesejahteraan, dan peningkatan kualitas dan kemampuan karyawan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan.²⁰

3. Produktivitas Dalam Perspektif Islam

Ekonomi Islam memahami produksi itu sebagai sesuatu yang mubah dan jelas berdasarkan as-Sunnah. Sebab, Rasulullah *Shallallahu 'alaihi wasallam* pernah membuat mimbar. Dari Sahal berkata, Rasulullah telah mengutus kepada seorang wanita, (kata beliau): “Perintahkan anakmu si tukang kayu itu untuk membuatkan sandaran tempat dudukku, sehingga aku bisa duduk di atasnya” (Riwayat Imam Bukhari). Pada masa Rasulullah SAW, orang-orang biasa memproduksi barang, dan beliau pun mendiamkan aktivitas mereka. Sehingga diamnya beliau menunjukkan adanya pengakuan (*taqrir*) terhadap aktivitas berproduksi mereka. Ada 3 prinsip sebagai konsep Islam dalam membina manusia menjadi muslim produktif, duniawi dan ukhrawi.

1. Mengubah paradigma hidup dan ibadah. Dalam Islam, hidup bukanlah sekedar menuju kematian, karena mati hanyalah perpindahan tempat, dari dunia ke alam baqa. Sedang hidup yang sesungguhnya adalah hidup menuju kepada kehidupan yang abadi yakni, akhirat.
2. Memelihara kunci produktifitas, yaitu hati. Hati merupakan ruh bagi semua potensi yang kita miliki. Pikiran dan tenaga tidak akan

²⁰ Nasron Tri Bodro Astuti, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt Mazuvo Indo, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Mangala Jalan Sriwijaya No. 32 & 36 Semarang 50242.*

tercurahkan serta tersalurkan dalam suatu bentuk ‘amalan shalihan (prduktifitas) jika kondisi hati mati atau rusak. Hati yang terpelihara dan terlindungi akan memancarkan energi pendorong untuk beramal lebih banyak dan lebih berkualitas.

3. Bergerak dari sekarang. Prinsip bergerak dari sekarang ini menunjukkan suatu etos kerja yang tinggi dan semangat beramal yang menggebu Dengan bekerja (beraktifitas), itulah kunci kebahagiaan (bisa menjadi kaya). Namun demikian, beraktifitas atau bekerja harus sesuai dengankehendak Allah SWT, sesuai aturan main yang telah ditetapkan al Qur’an dan Sunnah Rasulullah SAW.²¹

Islam memerintahkan manusia agar melaksanakan aktivitas produksi dan pengembangannya, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, lewat pengerahan segala kemampuannya dengan tekun. Al-Qur’an menerangkan bahwa hamparan bumi adalah potensi yang dengan ketekunan manusianya menciptakan dan mengembangkannya. Produktivitas kerja seorang muslim tercermin dari kuantitas dan kualitasnya. Produktivitas itu adalah sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari sebelumnya. Manusia, dengan mengerahkan akal pikiran dan jasmaninya, mengolah kekayaan alam ini untuk mencukupi

²¹Rahmad Annam,*Etos Kerja Dan Produktivitas Kerja Dalam Upaya Menjawab Permasalahan Ekonomi Islam*,(IAIN) Padangsidempuan,Volume 3, No.2, Juli-Desember 2015.

kebutuhan ekonomi manusia . Bumi beserta isinya masih sebatas potensi dan setelah diolah dengan baik oleh manusia, maka manusia akan merasakan nilai tambah dan manfaatnya.

Produktivitas, secara terminologi sangat erat kaitannya dengan bekerja. Jadi, bisa disimpulkan bahwa produktivitas dalam Islam, khususnya yang dibahas didalam Alqur'an merupakan sesuatu konsep yang sangat penting. Adapun ayat – ayat yang membahas mengenai produktivitas yaitu firman Allah dalam Al-qur'an Q.S An-Nisa' ayat 95:

لَا يَسْتَوِي الْقَاعِدُونَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ غَيْرُ أُولَى الضَّرَرِ وَالْمُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ
 ۚ فَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ عَلَى الْقَاعِدِينَ دَرَجَةً ۚ وَكُلًّا وَعَدَ اللَّهُ الْحُسْنَى ۚ
 وَفَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ عَلَى الْقَاعِدِينَ أَجْرًا عَظِيمًا (٩٥)

*Artinya: “tidaklah sama antara orang beriman yang duduk (yang tidak turut berperang) tanpa mempunyai uzur (halangan) dengan harta dan jiwanya. Allah melebihkan derajat orang – orang yang berjihad dengan harta dan jiwanya atas orang-orang yang duduk (tidak ikut berperang tanpa halangan). Kepada masing – masing, Allah menjanjikan (pahala) yang baik (surga) dan Allah melebihkan orang-orang yang berjihad atas orang yang duduk dengan pahala yang besar”.*²²

Kata kunci dari ayat diatas, terkait produktivitas adalah kata “berjihad”. Akan tetapi, ayat tersebut harus dipahami secara konseptual bukan secara kontekstual. Seandainya kita memahami ayat tersebut secara kontekstual, kata “berjihad” dalam ayat tersebut cenderung dekat dengan kata “berperang”, atau dengan kata lain bahwa jihad itu

²²Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: CV. Toha Putra Semarang, 1989), hlm. 136.

diartikan perang secara fisik. Akan berbeda seandainya kita memahami ayat tersebut secara konseptual karena kata ‘berjihad’ dalam ayat tersebut akan mempunyai makna yang lebih luas dan mendalam. Secara konseptual, kata “berjihad” dalam ayat tersebut dapat diartikan “bekerja”. Makna bekerja disini bukan dalam arti bekerja saat terjadi peperangan, tetapi bekerja dalam arti yang sangat luas, sebagai contoh misalnya; bekerja untuk mencari nafkah bagi keluarga. Dengan catatan, bahwa proses bekerja yang dilakukan diridhoi oleh Allah SWT (halal hukumnya).²³

4. Indikator produktifitas

Produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Produktivitas dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu industri atau UKM dalam menghasilkan barang atau jasa. Sehingga semakin tinggi perbandingannya, berarti semakin tinggi produk yang dihasilkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator. Indikator yg terdapat dalam produktifitas adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme

²³ Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif Pendekatan Al-Quran dan Sains*, (Jakarta : Gema Insani Press, 1997), hlm. 44

mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Semangat kerja

Semangat kerja Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

3. Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, hal tersebut merupakan upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

4. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerjaseorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

5. Efisiensi

Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran

merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.²⁴

C. Konsep Kualitas Kerja

1. Pengertian kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar serta dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus meningkatkan loyalitas organisasi dari para karyawan atau pegawai. Hal ini tentunya akan menguntungkan organisasi yang bersangkutan. Paling tidak, karyawan tahu sejauh mana dan bagaimana kualitas kerja dan prestasi kerja. Kerja adalah kualitas kerja yang ditunjukkan pegawai dalam rangka memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi. Sementara menurut Marcana dalam Rao menyebutkan bahwa kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien.²⁵

Kualitas kerja adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami oleh pegawai yang mempunyai tanggungjawab besar terhadap tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan,

²⁴Deden Misbahudin Muayyad dan Ade Irma Oktafia Gawi, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah Ii*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti Vol. 9 No. 1 Tahun 2016.

²⁵Ceswirdani, Henny Sjafitri, dan Yuni Candra, *Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kuranji*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 8, Nomor 1, Januari 2017, ISSN: 2086-5031.

baik tanggungjawab pribadi, sosial, intelektual maupun tanggungjawab moral dan spiritual. Kualitas kehidupan kerja menurut *Dessler* adalah keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi dan mampu untuk melakukan hal itu tergantung pada apakah terdapat adanya.

1. Perlakuan yang adil dan mendukung terhadap para pegawai.
2. Kesempatan bagi setiap pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh.
3. Kesempatan untuk mewujudkan diri, yaitu untuk menjadi orang yang mereka rasa mampu mewujudkannya.²⁶

2. Faktor yang mempengaruhi kualitas kerja

Kualitas kerja karyawan dapat tercapai apabila para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dapat bekerja dalam organisasi, dan kemampuan untuk melakukan hal itu dipengaruhi atau bergantung pada apakah terdapat adanya:

1. Perlakuan yang fair, adil, dan sportif terhadap para pegawai.
2. Kesempatan bagi tiap pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh dan kesempatan untuk mewujudkan diri, yaitu untuk menjadi orang yang mereka rasa mampu mewujudkannya.
3. Komunikasi terbuka dan saling mempercayai diantara semua pegawai.

²⁶*Jurnal ilmu pemerintahan*,2 (3) 2014 :2640-2649 ISSN 0000-0000, jurnal.ip.fisip-unmul.ac.id.2014

4. Kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan-pekerjaan mereka.
5. Kompensasi yang cukup dan fair.
6. Lingkungan yang aman dan sehat.

Dengan keadaan suasana yang demikian, maka kualitas kerja dapat terwujud sehingga dapat menentukan tujuan pekerjaan-pekerjaan dalam mencapai target atau tidak.

3. Indikator kualitas kerja

Menurut Russel dan Taylor bahwa kualitas sebagai totalitas tampilan dan karakteristik produk atau jasa yang berusaha keras dengan segenap kemampuannya memuaskan kebutuhan tertentu. Kualitas kerja di dalam organisasi publik merupakan jawaban berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dalam menciptakan dan menumbuhkan perilaku para pegawai untuk melihat apakah tugas, fungsi dan tanggungjawab serta tujuan-tujuan apakah sudah tercapai secara optimal . Untuk dapat meningkatkan *performancequality* (kualitas kerja) ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan insentive atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja. Penilaian Kualitas Kerja Adapun indikator dari kualitas kerja pegawai yaitu:

1. Potensi diri.

Merupakan kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal.

2. Hasil kerja optimal.

Harus dimiliki oleh seorang pegawai, pegawai harus bisa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, salah satunya dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas kerja dan kuantitas kerja.

3. Proses kerja.

Merupakan suatu tahapan penting dimana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses kerja ini kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanaan kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerja, melakukan tindakan perbaikan.

4. Antusiasme.

Merupakan suatu sikap dimana seorang pegawai melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan pelaksanaan pelayanan yaitu kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, komitmen kerja. Pegawai yang memiliki antusiasme akan senantiasa meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan segala tugas dan

tanggungjawabnya hal ini selalu ditumbuhkan dalam jiwa pegawai sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.²⁷

4. Kualitas kerja dalam perspektif islam

Perlu dijelaskan terlebih dahulu bahwa Islam tidak hanya sebagai agama yang membahas tentang hubungan manusia dengan tuhan, melainkan juga memiliki konsep yang universal dan komprehensif dalam menata kehidupan sesama manusia baik dalam hal politik, ekonomi, sosial, budaya dan lain sebagainya. Nilai dan norma-norma Islam merupakan sebagai *way of life* yang layak diterapkan dalam setiap perkembangan kehidupan manusia. Untuk itu, Islam tentunya juga mengatur konsep tentang hubungan manusia dalam lingkungan pekerjaan atau konsep kualitas kehidupan kerja, sebagaimana dijelaskan diatas merupakan konsep tentang kondisi menyeluruh atas kesejahteraan dan kebahagiaan hidup para karyawan dalam lingkungan pekerjaannya. Islam juga hadir sebagai agama *Rahmatan Lil 'Aalamiin* (Rahmat bagi Sekalian Alam), yang tentunya memiliki konsep dalam menata kehidupan manusia agar senantiasa dalam kesejahteraan dan kebahagiaan, serta dalam kedamaian. Dalam menata kehidupan pekerjaan dalam organisasi, Ibrahim menjelaskan konsep dasar dalam manajemen sumber daya manusia dalam konsep Islam. Penerapan konsep tersebut dalam organisasi tidak lain adalah untuk menjamin adanya kualitas kehidupan kerja yang baik bagi para karyawan dalam organisasi. Dengan maksud lain konsep tersebut juga

²⁷ Puput Wahyu Lestari, naskah publikasi 2015, *Pengaruh Kualitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Pelayanan Pajak Daerah Provinsi Kepulauan Riau Samsat Tanjungpinang*, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji.

merupakan bagian yang tak terpisahkan dari konsep pandangan Islam tentang kualitas kehidupan kerja. Beberapa konsep dasar tersebut adalah sebagai berikut.

1. Menetapkan upah

Mekanisme penetapan upah yang transparan dan adil sejak seorang karyawan diterima dalam lingkungan organisasi Islam memandang harus disepakati terlebih dahulu upah atau gajinya, hal ini sesuai dengan Sabda Rasulullah *“Barang siapa yang mempekerjakan seorang karyawan, maka harus disebutkan upahnya”* Hal ini berarti bahwa adanya fair dalam sistem gaji atau upah, sehingga karyawan dan majikan menjalankan tugas sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan. Selain itu, Islam juga mendorong agar para majikan untuk membayarkan upah para karyawan ketika mereka telah usai menunaikan tugasnya.

2. Solidaritas sosial

Dalam Islam istilah solidaritas sosial memiliki hubungan yang erat dengan upah atau gaji. Seseorang yang mampu bekerja, akan diberikan upah sesuai dengan kinerjanya atau tanggungjawab pekerjaan yang diembannya. Adapun ketika mereka sudah tidak mampu lagi bekerja, negara memiliki tanggungjawab untuk memenuhi kebutuhannya beserta keluarganya. Hal ini juga bermakna bahwa organisasi mesti menjamin tentang keamanan dan keselamatan para karyawan dan juga jaminan pensiun setelah mereka lanjut usia.

3. Pengembangan kompetensi dan pelatihan

Islam memandang bahwa ilmu merupakan dasar penentuan martabat dan derajat seseorang dalam kehidupan. Pelatihan dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana Islam mendorong umatnya untuk bersungguh sungguh dan memuliakan pekerjaan.

4. Hubungan kemanusiaan

Hubungan antara sesama karyawan dan juga antara karyawan dan manajemen dalam organisasi merupakan aspek penting untuk memenuhi kebutuhan mereka yang bersifat non-materi (kejiwaan, spiritual). Jika kebutuhan spiritual ini terpenuhi akan mendorong dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal. Mereka melakukan itu semua dengan penuh keikhlasan dan semangat dalam membantu satu sama lain.²⁸

D. Konsep Kinerja Karyawan

1. Pengertian kinerja karyawan.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang.²⁹ Pengertian kinerja karyawan merujuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya dan tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan

²⁸Arrafiqur Rahman, Kualitas Kehidupan Kerja; Suatu Tinjauan Literatur Dan Pandangan Dalam Konsep Islam, Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos Vol. 6 No. 1 Januari 2017.

²⁹M. Ismail Yusanto dan M. Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta Gema Insani Press, 2002) Hal 199

indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja konkrit yang dapat diamati dan dapat diukur, yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Menurut Suyadi kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upayamencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja karyawan di artika juga sebagai hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya.³⁰ Dari penjelasan tersebut maka kinerja merupakan hasil kerja karyawan maupun berupa prestasi kerja yang docapai dalam menjalankan tugasnya secara efisien dan tepat waktu sesauai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya. Terdapat tiga level kiner menurut Rmmler dan Brace dikutip dalam buku sudarmato, yaitu:

1. Kinerja organisasi; merupakan pencapaian hasil (out-come) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan menejemen organisasi.

³⁰Wibowo, *Menejemen Kinerja*,(Jakatrt: Rajawali Pers, 2013). Hlm.81.

2. Kinerja proses; merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.
3. Kinerja individu; merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan, kinerja pada level ini oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.³¹

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Hasibuan adalah sebagai berikut:

1. Kesetiaan, unsur kesetiaan dalam hal ini menyangkut loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.
2. Kedisiplinan, penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
3. Kejujuran, penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugasnya, mematuhi perjanjian baik bagi sendiri maupun terhadap orang lain.
4. Kerja sama, penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara wajar sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

³¹Sudarmanto, *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), Hlm. 7-8.

5. Kinerja, penilaian hasil kerja yang baik kualitas atau kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
6. Kreativitas, penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
7. Kepemimpinan, penilaian kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara aktif.
8. Kepribadian, penilaian karyawan dan sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik serta berpenampilan simpatik dan wajar.³²

Sedangkan menurut Mangkunegara faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan ada dua macam yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi.

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi(IQ) dan kemampuan (*Knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannyadalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu

³²Hasibuan, *Op, Cit*, Hlm 95

ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right in the right place, the right man in the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi tumbuh dari sikap (*attitude*) seorang pegawai yang menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal.

Seorang pegawai harus memiliki sikap mental yang siap secara psikologi (mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap secara mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja aman dan nyaman sesama pegawai.³³

3. Indikator kinerja karyawan

Indikator kinerja digunakan untuk aktivitas dasar perilaku yang dapat diamati dengan lebih mengutamakan menggunakan sudut pandang harapan kedepan daripada melihat kearah belakang. Indikator kinerja karyawan adalah tolak ukur seorang karyawan dalam menjaga kualitas pekerjaannya sesuai dengan standar kebutuhan perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja perlu untuk diobservasi. Aspek-aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah:

³³ Mangkunegara, *Op, Cit*, Hlm. 13.

1. Kuantitas kerja, yaitu pencapaian kinerja karyawan yang dapat terlihat pada diri karyawan itu sendiri pada saat bekerja, yang meliputi ketepatan waktu dalam menjalankan pekerjaan, ketelitian dalam mengerjakan tugas dan juga terampil dalam mengerjakan tugas.
2. Kualitas kerja, adalah pencapaian kinerja karyawan yang diukur atas hasil pekerjaan yang dicapai pekerja dalam bekerja, kualitas kerja juga dapat diukur oleh output atau hasil kerja dibandingkan dengan standart output yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat tidak kehadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/waktu kerja hilang.
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.³⁴

4. Penilaian kinerja karyawan

Dalam menetapkan suatu perencanaan SDM yang berkualitas maka selanjutnya harus diikiti dengan konsep penilaian kinerja dari karyawan yang bersangkutan. Suatu rencana SDM yang baik tidak akan berjalan jika tidak diikuti dengan penilaian yang bersifat berkelanjutan. Ada beberapa metode penilaian kinerja yang sering dipakai dan dipergunakan di berbagai perusahaan, secara umum ada empat metode penilaian kinerja karyawan yang bisa di pakai yaitu:

1. Metode penilaian kategori. Metode yang paling sederhana dalam penilaian kinerja adalah penilaian kategori, yang meminta menejer memberi nilai untuk tingkat-tingkat kinerja karyawan dalam formulir

³⁴ Sudarmanto, *kinerja dan pengembangan*, hlm.10

husus yang dibagi dalam kategori kategori kinerja. Metode kinerja dalam dengan metode ini mempergunakan skala penilaian secara grafik dan selanjutnya diikuti *checklist*, tujuan *cecklist* adalah agar penilaian menjadi lebih akurat dan terukur. Sedangkan penilaian grafik memberi kemudahan dalam melihat yang mana dari grafik tersebut kemudahan dalam melihat yang mana dari grafik tersebut memiliki tingkat pergerakan tertinggi, sedangkan dengan terendah.

2. Metode perbandingan. Metode perbandingan menurut para menejer untuk secara langsung membandingkan kinerja karyawan mereka satu sama lain. Metode perbandingan ini bertujuan melihat perbandingan dari datu karyawan dengan karyawan lainnya.
3. Metode naratif. Dalam metode ini para menejer bagian SDM diharuskan unttuk membuat dan memberikan berbagai bentuk informasi bersifat tertulis tentang kondisi dan situasi dari berbagai kejadian dan tindakan yang dilakukan oleh para karyawan.
4. Metode tujuan/ perilaku. Pada metode penilaian perilaku ini melihat pada berbagai bentuk perilaku yang terjadi dan terlihat disetiap diri karyawan, seperti bagaimana ia melayani konsumen, bagaimana reaksi emosionalnya dalam menghadapi berbagai bentuk permasalahan yang timbul, bagaimana perilakunya, jika berhadapan dengan pimpinan,

bagaimana perilakunya sesama teman kerja, dan berbagai bentuk perilaku lainnya.³⁵

5. Kinerja karyawan dalam perspektif islam

Kinerja adalah seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja keseluruhan pada pekerjaan adalah sama dengan jumlah atau rata-rata kinerja pada fungsi pekerjaan yang penting. Fungsi yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu.

Sementara itu kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.

Islam memiliki pedoman dalam mengarahkan umatnya untuk melaksanakan amalan. Pedoman tersebut adalah Al-qur'an dan Sunnah Nabi sebagai sumber ajaran Islam yang menawarkan nilai-nilai dasar atau prinsip-prinsip umum yang penerapannya dalam bisnis disesuaikan dengan perkembangan zaman dan mempertimbangkan dimensi ruang dan waktu. Islam seringkali dijadikan sebagai model tatanan kehidupan yang berbudaya. Hal ini tentunya dapat dipakai untuk pengembangan lebih lanjut atas suatu tatanan kehidupan tersebut, termasuk tatanan kehidupan

³⁵Irham Fahmi, *Menejemen Kinerja Teori Dan Aplikasinya*, (Alfabeta: 2011 Cetakan Ke 2) Hlm. 40-41

bisnis, budaya dan etos kerja bagi orang muslim pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.³⁶

Al-Qur'an sebagai petunjuk bagi manusia tidaklah sebatas mengarahkan, lebih lanjut dari itu Al-Qur'an memberi petunjuk manajerial untuk mengerjakan pekerjaan atau usaha yang bermanfaat, serta menerapkan dasar-dasar kaidah yang diajarkan Al-Qur'an merupakan satu-satunya kitab yang memuat contoh bagaimana mengubah manusia dari kebiadaban, kebodohan dan keterbelakangan, menjadi manusia yang beradab, berilmu dan maju dari manusia yang kehilangan *power* karena perselisihan antar suku, menjadi manusia yang dapat menginvestasikan kekuatan untuk mewujudkan kemaslahatan umat manusia. Oleh karena itu mempelajari Al-Qur'an dari dimensi pengembangan SDM agar mengerjakan perbuatan atau usaha yang bermanfaat dapat memurnikan kaidah-kaidah manajemen praktis dan baru.

Manusia merupakan makhluk sosial yang hidup dan berinteraksi dalam suatu komunitas sosial dengan cara yang teratur. Manusia harus mengatur kelompok-kelompok yang ada menggunakan manajemen yang benar agar satu sama lain dapat berinteraksi dengan harmonis. Sebab manusia diciptakan dalam kehidupan ini antara lain adalah untuk berkompetisi, siapa yang terbaik dalam usaha dan pekerjaannya.³⁷ Firman Allah dalam Al-Qur'an yang berbunyi:

³⁶ Muhammad, *Etika Bisnis Islami*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2004), Hal 225

³⁷ Ali Muhammad Taufik, *Praktik manajemen berbasis Al-Qur'an*, (Jakarta: Gema Insani, 2004) Hal 47

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۚ وَهُوَ الْعَزِيزُ الْغَفُورُ (٢)

Artinya: “Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa diantara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia lagi Maha Perkasa lagi Maha Ampun”. (QS. Al-Mulk : 2)³⁸

Oleh sebab itu para karyawan pekerja harus selalu meningkatkan daya pikirnya, sehingga memiliki wawasan dan daya antisipasi yang kuat. Menurut Muhammad dalam etika Bisnis Islami, daya pikir seseorang dapat ditingkatkan dengan cara: Rajin membaca dan mencatat ilmu, Rajin mendengarkan, Selaluberusaha, Banyak berpikir, Meneliti, Memecahkan masalah dan lingkungan, Rajin mengikuti pelatihan, Semangat keingintahuan.³⁹

E. Variabel Mediasi (Intervening)

Variabel penelitian adalah objek penelitian yang menjadi titik penelitian. Di dalam penelitian ini, peneliti menggunakan variabel tiga variabel yaitu independen , dependen dan intervening (mediasi). Dalam kerangka teori ini peneliti akan menjelaskan tentang variabel intervening yang terdapat dalam penelitian ini. Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel ini merupakan variabel penyalur/antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen secara tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan . Menurut *minner*

³⁸Depag, Al-Quran dan Terjemahannya, (Semarang: Toha Putra, 1988), hlm955

³⁹*Ibid*, hlm 265

kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah di bebabkannya. kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.⁴⁰ Dalam penelitian ini, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan difokuskan pada tiga variable yaitu etos kerja islam (X1), produktivitas (X2) dan kualitas kerja (Y). Kualitas kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta karyawan terhadap organisasi. kualitas kehidupan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kualitas kehidupan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya dalam organisasi. Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. Hal itu juga dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa puasnya terhadap perlakuan perusahaan terhadap dirinya. Setiap perusahaan selalu ingin meningkatkan semangat kerja karyawannya semaksimal mungkin dalam batas –batas kemampuan perusahaan. Apabila perusahaan lupa dalam memperhatikan maka semangat kerja karyawan akan menurun. Kemajuan teknologi yang sangat pesat saat ini harus diimbangi dengan kemampuan sumber daya manusia yang handal, sehingga karyawan dari perusahaan tersebut tidak merasa ketinggalan dengan

⁴⁰ Sutrisno, edy, 2010. *Budaya organisasi*, kencana jakrta, jakrta.

yang lain dan dapat mengikutinya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam kemajuan perusahaan, dan merupakan kunci utama keberhasilan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan.⁴¹

F. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan antara Etos kerja islam dengan kinerja karyawan

Pemicu kinerja bukan hanya dilihat dari budaya kerja yang telah dijalani dengan baik, tetapi kerja keras seorang karyawan dalam usahanya juga dapat mempengaruhi produktivitasnya pada setiap pekerjaan. Bekerja keras untuk mencapai prestasi puncak merupakan kebutuhan yang tidak dapat dielakan bagi setiap manusia dalam kesuksesannya. Kesuksesan lahiriah akan ditentukan oleh ada tidaknya etos kerja, sedangkan kesuksesan jiwa sangat ditentukan oleh sikap dan nilai spiritual. Karenanya, etos kerja akan mampu merubah menuju kesuksesan Etos kerja dapat menimbulkan semangat dengan penuh keyakinan dan rasa tanggungjawab atas tugas dan amanah yang telah dilimpahkan kepadanya.

Dalam Islam, kita dapat mencontoh etos kerja Rosulullah SAW karena beliau merupakan seorang pekerja dan pedagang yang merupakan satu kesatuan yang utuh dari kemandirian dan semangat wirausaha. Kejujuran, amanah, kecerdasan dan keterampilan, komunikasi dan pelayanan yang baik dan lain-lain merupakan faktor penting bagi beliau dalam mencapai kesuksesannya. Etos kerja yang dicontohkan oleh

⁴¹Dody Kristiawan Dan Suprayitno, *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan*, Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Vol 3, No 2 (2009).

rosulullah mengajarkan bahwasanya kualitas sumber daya manusia merupakan kemampuan manusia untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan berbagai keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya, sedangkan kemampuan kerja individu menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki setiap orang untuk melaksanakan tugas.⁴²

2. Hubungan antara produktifitas dengan kinerja karyawan

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasian. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (out put). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang

⁴²Layaman dan Maya Jumalia, *Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon*, 843-2009-1.

berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing – masing karyawan. Menurut Abdurrahman tentang kondisi seharusnya pada karyawan/pegawai dinyatakan bahwa, “pegawai/karyawan akan menjadi pelaksana yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi pikiran sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihilangkan sedini mungkin”. Dalam pengertian yang diungkapkan dapat di artikan juga bahwa produktivitas yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik bagi karyawan/pegawai.⁴³

3. Hubungan etos kerja islam dengan kualitas kerja

Penerapan etos kerja Islami secara umum memberikan dampak positif terhadap perusahaan maupun organisasi. Dampak tersebut secara tidak langsung diakibatkan oleh peningkatan kepuasan kerja karyawan, komitmen yang lebih tinggi, kemampuan berinovasi karyawan, dan keinginan untuk mundur dari pekerjaan yang negative, hal ini menunjukkan adanya peningkatan kualitas dari sumber daya manusia saat diterapkannya etos kerja Islami di perusahaan.

⁴³Petrus Loo, *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Dan Kinerja Karyawan*, Jurnal Ilmiah “INTEGRITAS” Vol.1 No. 2 Mei 2015.

1. Dari segi peningkatan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan indikasi adanya penataan kerja yang baik, adanya pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan, serta kemampuan karyawan dapat tersalurkan dengan maksimal. Sehingga, secara tidak langsung di sini terjadi peningkatan dalam kualitas sumber daya manusia karena posisi yang sesuai dapat mendorong optimalnya kinerja karyawan, karena bidang yang ditangani sesuai dengan keahliannya serta penataan kerja yang baik menjadikan karyawan puas akan pekerjaan yang ditanganinya.
2. Dari segi komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya penerapan sistem kerja Islam, karyawan lebih berkomitmen untuk bekerja keras daripada sekedar bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup. Karyawan yang tinggi komitmennya terhadap perusahaan lebih loyal dalam menjalankan tugasnya. Dengan tingginya komitmen karyawan, kesadarannya akan pekerjaan yang dilakukannya pun tinggi. Sehingga dapat mendorong karyawan untuk dapat meningkatkan keahliannya dalam upaya menunjang pekerjaan yang dilakukan. Dari sini secara tidak langsung kualitas dari karyawan tersebut turut meningkat seiring dengan tingkat komitmennya yang tinggi.⁴⁴

3.

⁴⁴ Dian Paisal Putra, *Konsep Etos Kerja Islami Dan Hubungannya Terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan*, Desember 23, 2013.

4. Hubungan antara produktifitas dengan kualitas kerja

Pada dasarnya, Tujuan utama dari suatu perusahaan bisnis adalah untuk menghasilkan keuntungan ataupun profit yang sebanyak-banyaknya. Untuk meningkatkan keuntungan atau profit perusahaan, Ide ataupun usulan yang paling sederhana dan paling pertama muncul adalah meningkatkan produktivitas. produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Dan menurut International Labour Office (ILO) produktivitas bukan hanya sekedar kerja keras, produktivitas selalu berisi dari elemen-elemen dari pembagian keuntungan, kerja tim, humanity, kepuasan dan teknologi. pandangan bahwa mutu kehidupan akan selalu mengalami peningkatan, dimana hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Secara umum, produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Produktivitas tenaga kerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Produktivitas pada saat ini menjadi semakin penting karena dianggap merupakan nilai tambah dari suatu organisasi dan selalu harus ditingkatkan seiring dengan tingginya standar kepuasan konsumen dan semakin tingginya kompetisi antara organisasi sejenis.⁴⁵

⁴⁵Elmira Febri Darmayanti, *Analisis Produktifitas Kerja Karyawan Dikaitkan Dengan Time Managemen*, Akuisisi-Vol 12 No. 2 November 2016.

5. Hubungan antara kinerja karyawan dengan kualitas kerja

Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. Lebih lanjut, peranan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangatlah penting, keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasi serta berdampak pula pada peningkatan kepuasan. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerjanya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik pula.

Kualitas kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta karyawan terhadap organisasi. Kualitas kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kualitas kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya dalam organisasi. Adanya kualitas kerja yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam

organisasi. Hal itu juga dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa puasnya terhadap perlakuan perusahaan terhadap dirinya.⁴⁶

6. Hubungan Antara Etos Kerja Islam Dengan Produktifitas.

Etos kerja seorang muslim, dibentuk oleh iman yang menjadi pandangan hidupnya, yang memberinya norma-norma dasar untuk membangun dan membina mu'amalahnya. Seorang muslim dituntut oleh imannya untuk menjadi orang yang bertakwa dan bermoral amanah, berilmu, cakap, cerdas, cermat, hemat, rajin, tekun, dan bertekad bekerja sebaik mungkin untuk menghasilkan yang terbaik. Bekerja adalah segala aktivitas yang dilakukan karena ada dorongan untuk mewujudkan sesuatu sehingga tumbuh rasa tanggung jawab yang benar untuk menghasilkan karya atau produk yang berkualitas dan dilakukan dengan kesengajaan dan direncanakan, dengan hal ini produktifitas sangat berperan penting bagi etos kerja islam. Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen. Produktivitas dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan.

Pada dasarnya setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya. Tujuan dari peningkatan produktivitas ini adalah untuk meningkatkan efisiensi material, meminimalkan biaya per unit produk dan memaksimalkan output per jam kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang penting, mengingat

⁴⁶Yusuf wildan setiadi dan sri wartini,2016, *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja*, manajemen analisis journal 5(4),UNS.

manusialah yang mengelola modal, sumber alam dan teknologi, sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawannya. Sedangkan produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor etos kerja islam, juga faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, tingkat pendidikan, motivasi, dan sebagainya.⁴⁷

G. Kajian Pustaka

Kajian pustaka atau penelitian terdahulu merupakan hal yang sangat bermanfaat untuk menjadi perbandingan dan acuan yang memberikan gambaran terhadap hasil-hasil penelitian terdahulu menyangkut Etika kerja Islam, ini disadari untuk melakukan penelitian perlu ada suatu bentuk hasil penelitian terdahulu yang dijadikan referensi pembanding dalam penelitian, untuk itu pada bagian ini akan diberikan penjelasan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan rencana penelitian ini :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ashari menguji pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap hubungan antara etika kerja Islam dengan sikap terhadap perubahan organisasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh dosen akuntansi (baik dosen tetap maupun tidak tetap) dan staf akuntan pada kantor akuntan publik di Semarang. Alat analisis yang digunakan adalah statistik regresi linear.

⁴⁷ Muhammad Zama'Syari, *Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. (Skripsi:2010). IAIN wali songo semarang.

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh secara signifikan terhadap sikap terhadap perubahan organisasi. Interaksi antara keterlibatan kerja sebagai variabel moderating dengan etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap terhadap perubahan organisasi. Interaksi antara komitmen organisasi sebagai variabel moderating dengan etika kerja Islam berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap sikap terhadap perubahan organisasi.⁴⁸

2. Penelitian yang dilakukan oleh Bawono menganalisis pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap karyawan bagian akuntansi dalam perubahan organisasi. Dalam penelitian ini, Dewi membagi sikap karyawan dalam tiga dimensi (*cognitive, affective, dan behavioral*). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi Bank Umum di wilayah Eks Karesidenan Banyumas (Banyumas, Cilacap, Purbalingga, dan Banjarnegara). Sampel karyawan bagian akuntansi dipilih karena merupakan bagian yang bertanggungjawab untuk penyelenggaraan kegiatan akuntansi di Bank Umum. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap masing-masing dimensi sikap dalam perubahan organisasi.⁴⁹

3. Penelitian Yang Dilakukan Oleh Betri Sirajuddin Tentang Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen

⁴⁸ Ashari, *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan keterlibatan Kerja terhadap Hubungan Antara Etika Kerja islam Dengan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi*, 2006 (JAAI, Volume 10)

⁴⁹ Bawono, *Analisis Pengaruh Etika kerja Islam Terhadap Sikap Karyawan Bagian Akuntansi dalam Perubahan Organisasi*, 2008, (JAAI volume 12).

Organisasi Dan Sikap Perubahan Organisasi Pada Perbankan Syariah Di Kota Palembang. Pertama menunjukkan bahwa adanya hubungan langsung dan positif antara etika kerja islam secara signifikan terhadap komitmen profesi internal auditor. Hal ini berarti bahwa internal auditor perbankan syariah yang semakin memahami norma atau aturan di dalam etika kerja islam akan semakin berkomitmen dalam menjalankan tugasnya. Kedua menunjukkan bahwa adanya hubungan langsung dan positif antara etika kerja islam secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa karyawan yang memahami norma atau aturan di dalam etika kerja islam dengan baik akan semakin meningkatkan komitmennya di dalam menjalankan organisasi. Ketiga menunjukkan adanya hubungan langsung dan positif antara etika kerja islam terhadap sikap perubahan organisasi. Hal ini berarti bahwa karyawan yang mampu memahami, menerapkan, dan memegang teguh etika kerja islam akan cenderung untuk lebih mudah menerima perubahan-perubahan yang terjadi.⁵⁰

Dengan melihat penjelasan diatas, maka dapat dilihat perbedaan dan persamaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu. Adapun persamaan yaitu sama-sama menjelaskan tentang pengaruh etika kerja islam. Sedangkan yang membedakan penelitian sekarang dengan terdahulu adalah, penelitian pertama objek penelitiannya adalah perubahan organisasi dimana variabel bebasnya yaitu (komitmen

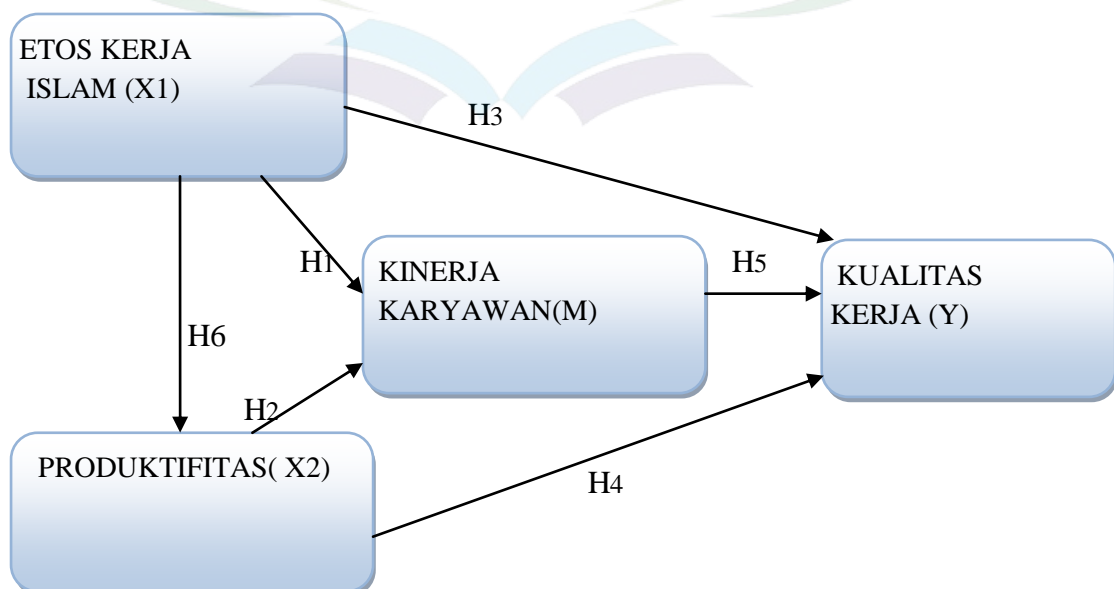
⁵⁰ Betri Sirajuddin, *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi Dan Sikap Perubahan Organisasi Pada Perbankan Syariah Di Kota Palembang*, 2016 (I-Economic Vol. 2.)

organisasi dan keterlibatan kerja), untuk penelitian kedua objek penelitian adalah sikap karyawan bagian akuntansi dalam perubahan organisasi, dan untuk penelitian yang ketiga objek penelitiannya adalah Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi Dan Sikap Perubahan Organisasi Pada Perbankan Syariah Di Kota Palembang. Sedangkan di dalam penelitian yang sekarang membahas tentang pengaruh etika kerja islam dan produktifitas terhadap peningkatan kualitas kerja melalui kinerja karyawan pada BMT EL-MENTARI Darul Falah Kecamatan Seputih Banyak Kabupaten Lampung Tengah.

H. Kerangka Berfikir

KERANGKA BERFIKIR

Bagan 2.1



Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagian besar faktor yang mendorong atau memotivasi kerja karyawan tersebut di

ukur dengan materi yang berupa upah dan gaji serta kompensasi lainnya, sehingga hal tersebut mendorong seseorang untuk berbuat tidak jujur dalam bekerja hanya untuk memperoleh upah atau gaji yang lebih tinggi. Oleh karenanya motivasi etos kerja islam dan produktivitas bagi karyawannya sangatlah diperlukan karena memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawannya.

Etos kerja islami dan produktifitas memberikan tekanan pada kerja yang rata-rata dapat membantu pertumbuhan atau kemajuan personal, penghargaan terhadap diri sendiri atau orang lain, kepuasan kerja dan pemberdayaan diri. Dengan demikian etos kerja islam dan produktivitas perlu ditanamkan pada seorang karyawan karena bekerja bukan hanya faktor materi tetapi karena adanya dorongan spiritual atau bekerja untuk beribadah. Dengan adanya etos kerja islam dan produktifitas maka semangat karyawan akan terdorong sehingga hal ini akan dapat membawa perusahaan pada tercapainya tujuan dan kemajuan secara optimal, etos kerja yang dominan dengan islam ialah menggarap kehidupan manusia ini secara giat, dengan mengarahkannya kepada yang lebih baik. Dengan adanya prinsip ini dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kerangka pemikiran yang disusun penulis penulis terdiri dari variabel

independen, dependen dan variabel moderator. Variabel independen terdiri dari etos kerja islam dan produktivitas untuk variabel dependen yaitu

peningkatan kualitas kinerja sedangkan variable mediasinya (intervening) yaitu kinerja karyawan. Untuk memperjelas maka kerangka berfikir dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

I. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dianaytakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.⁵¹ Dibawah ini adalah hipotesis yang di ajukan sebagai berikut:

1. Pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan.

Etika kerja Islam adalah sebagai seperangkat nilai atau system kepercayaan yang diturunkan dari Al-Qur'an dan Sunnah / Hadist mengenai kerja dan kerja keras. Kinerja atau *performance* yang berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu berupa kemampuan dan minat bekerja, kemampuan dan penerimaanatas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pegawai. Apabila etika kerja Islam sudah menjadi bagian dari kehidupan dan keyakinan dari para pemeluk Islam maka hal tersebut akan

⁵¹Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Cet Ke22, (Bandung: Alfabeta, 2015), Hlm.96

menumbuhkan dorongan yang kuat dari dalam. Perlu diingat bahwa umat Islam dalam bekerja tidak hanya mencari nafkah semata, melainkan untuk mencari ridho Allah dengan memiliki komitmen yang tinggi dan rasa tanggungjawab untuk merubah keadaan pada diri sendiri dan untuk mencapai kebahagiaan hidup yang lebih baik maka seseorang berusaha untuk meningkatkan kinerjanya Hal ini sesuai penelitian Rokhman bahwa etika kerja Islam memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi. Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Etos kerja Islam berpengaruh secara positif dan signifikan kinerja karyawan di BMT EMENTARI “Darul falah”.

2. Pengaruh produktifitas terhadap kinerja karyawan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Kegiatannya meliputi perencanaan, pengadaan ,pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Salah satu tujuan dari adanya manajemen sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja,

dan meyakinkan organisasi bahwa telah memenuhi aspek-aspek legal. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya harus memuaskan perusahaan ataupun para pemilik usaha saja dengan menghasilkan *profit* yang optimal, namun juga harus memberi kepuasan bagi seluruh pegawai pelaksana. Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2: Produktifitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT EL- MENTARI “darul falah”.

3. Pengaruh etos kerja islam terhadap kualitas kerja

Menurut *Diana* etos kerja tinggi akan terwujud jika seseorang bekerja dengan penuh semangat atau dorongan-dorongan disamping abiliy. Dorongan ini dapat berupa ibadah, ekonomi, dan bermanfaat untuk orang lain. Dalam hal ini ability berada dalam indikator kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia mengacu pada:

1. Pengetahuan: yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yaitu luas yang dimiliki karyawan.
2. Keterampilan, kemampuan dan penguasaan teknis oprasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan.
3. Abilities yaitu kemampuan yang terbentuk dari jumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup, loyalitas, kedisiplinan, kerja sama dan tanggung jawab.

Kualitas kerja bukan sekedar hasil, melainkan sebuah proses dari keterampilan hati. Kualitas adalah gambaran yang menjadi obsesi bagi setiap pribadi muslim memiliki etos kerja. Kualitas adalah proses yang secara konsekuen menapaki jalan yang lurus tidak lain adalah seluruh komitmen yang dijabarkannya dalam *standart of procedure* serta seluruh komitmen dirinya dengan perusahaan. Setiap karyawan yang memiliki etos kerja tidak akan mengabaikan begitu saja seluruh prosedur yang ada karena setiap kalimat dari prosedur merupakan hasil dari sebuah pemikiran dan kesepakatan apabila prosesnya berkualitas niscaya akan berakhir dengan hasil yang berkualitas pula. Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3 : Etos kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas di BMT EL- MENTARI “darul falah”.

4. Pengaruh produktifitas terhadap kualitas kerja.

Produktivitas tenaga kerja yang tinggi adalah menjadi tujuan yang ingin dicapai oleh manajemen perusahaan. Banyak manajemen perusahaan berfikir bahwa tenaga kerja adalah merupakan bagian dari asset perusahaan. Perhatian bisa diwujudkan dalam bentuk pemberian *reward* bagi karyawan yang berprestasi dan memiliki kinerja yang baik, sehingga bisa memotivasi karyawan yang lainnya berkinerja yang baik. Dorongan dan contoh dari supervisor atau manager di butuhkan dalam sebuah organisasi untuk memotivasi bawahan agar selalu optimis dalam pekerjaannya. Memang tidak mudah mempertahankan agar motivasi dan

semangat kerja, dibutuhkan pendekatan *constructive* antara atasan dan bawahan. Pendekatan bisa dalam bentuk *metting* evaluasi kerja untuk mengetahui hambatan dan masalah yang di hadapi dalam pekerjaan sehari – hari yang mengakibatkan tidak tercapai target yang telah di tetapkan.

Ada kecenderungan apabila seseorang di dalam melakukan pekerjaan dengan tempo tinggi, orang tersebut akan terburu – buru bahkan cenderung mengabaikan kualitas. Hal ini tidak akan terjadi kalau setiap pekerjaan ada standart prosedur dan intruksi pekerjaan yang jelas . Tingkat kesadaran dalam diri karyawan untuk menjaga kualiatas produk juga harus di bangun dan di tanamkan dalam *mindset* karyawan.⁵² Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H4: produktifitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja di BMT EL- MENTARI “darul falah”.

5. Pengaruh kinerja karyawan terhadap kualitas kerja.

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan. kualitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Adanya kualitas kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penelitian ini juga menunjukan adanya hubungan positif antara praktek kualitas kerja dengan kinerja karyawan. Meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang

⁵² Sugiyarto, Analisis Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Penjualan Pt 3m Indonesia, *Jurnal Sekretari Vol. 3 No. 2 - Juni 2016*

standar dari kualitas kerja pegawai, tetapi pada intinya efektifitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum. Bertitik tolak dari efisiensi yang diberikan tersebut maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H5 : kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja di BMT EL- MENTARI “darul falah”.

6. Pengaruh etos kerja islam terhadap produktifitas

Sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam suatu organisasi. Salah satu letak inti kunci sumber daya manusia dalam suatu organisasi yaitu kualitas sumber daya manusia yang disebut disiplin. Disiplin diibaratkan gunung es yang saya rapatkan menjadi etos kerja maka tiga komponen sukses suatu organisasi dapat terlihat melalui :

1. Pendidikan. Dalam komponen ini termasuk segala jenis pengetahuan : ilmu, teori, prinsip, kaidah, pedoman, konsep, ide, gagasan, paradigma, dan kiat-kiat teknis, baik yang diperoleh lewat pembelajaran formal maupun informal.
2. Keterampilan organisasi Dalam komponen ini termasuk semua jenis kemampuan mengelola organisasi seperti perencanaan, pengelolaan, control, koordinasi, pemecahan masalah, dan evaluasi. juga termasuk semua jenis talenta kepemimpinan seperti visionasi, pemberdayaan,

komunikasi, inspirasi, dan motivasi. Pokoknya semua keterampilan organisasi yang umumnya berbasis pada ilmu manajemen dan organisasi.

3. Etos kerja Dalam komponen ini termasuk semua perilaku kerja yang positif seperti disiplin, kerja keras, ulet, hemat, jujur, ramah, loyal, kreatif, inovatif, imajinatif, antusias, dan sebagainya.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian membuktikan bahwa budaya kerja yang dimiliki suatu organisasi membentuk suatu etos kerja yang tercerminkan dalam perilaku individu pegawai sehingga semangat kerja serta produktivitasnya dapat meningkat. Etos kerja merupakan suatu bentuk pemahaman pegawai atau karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya yang kemudian nilai-nilai kerja tersebut dilaksanakan dengan baik dan benar yang membentuk suatu perilaku kerja yang baik dan benar sehingga menumbuhkan komitmen. Setelah terbentuk komitmen dan etos kerja yang baik dan dilakukan secara terus-menerus maka akan meningkatkan kinerja yang mengakibatkan produktivitas pegawai meningkat. Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H6: etos kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas di BMT EL- MENTARI “darul falah”.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan secara kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini merupakan penelitian survei, yang titik beratnya terletak pada penelitian relasional, yaitu yang mempelajari hubungan variabel-variabel, sehingga secara langsung atau tidak langsung hipotesa senantiasa dipertanyakan. Dalam survei, informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Umumnya, pengertian survei dibatasi pada penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Dengan demikian penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok.¹

¹Masri Singaribun dan Soffian Effendi, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: PT. Midas Surya Grafindo, 2003),h. 3.

Sesuai dengan pengertian di atas penelitian ini merupakan penelitian survei yang menggunakan tanggapan dari para responden yang terdapat pada objek penelitian, yaitu karyawan yang ada di BMT EL-MENTARI “Darul Falah”. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.²

2. Sifat Penelitian

Dilihat dari sifatnya penelitian ini bersifat *Asosiatif* (Hubungan) , yaitu suatu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh antara variabel bebas yaitu etos kerja islam dan produktivitas terhadap variabel terikat yaitu peningkatan kualitas kerja melalui kinerja karyawan. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.³

B. Jenis dan Sumber data

Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data dalam penelitian ini adalah responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti. Data dalam penelitian digolongkan menjadi data primer dan data sekunder yang diklasifikasikan sebagai berikut:

² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta 2015), h. 11

³ V. Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi, Cetakan Pertama* (Yogyakarta : Pustaka Baru Perss, 2015), h.16

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau yang dikumpulkan langsung di lapangan oleh yang bersangkutan yang memerlukannya.⁴ Dalam hal ini data yang dimaksudkan adalah data yang bersumber dari hasil penelitian dengan menggunakan kuisisioner, serta tanggapan tertulis responden terhadap peningkatan kualitas kerja melalui kinerja karyawan di Koperasi pembiayaan syari'ah BMT EL-MENTARI Kecamatan Seputih Banyak Kabupaten Lampung Tengah.

2. Data Sekunder

Selain data primer, sebagai pendukung dalam penelitian ini penulis juga menggunakan data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian yang diperoleh dari perpustakaan, buku-buku literatur dan data sekunder yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada di lembaga-lembaga yang berkaitan dengan masalah.⁵ Menurut mudrajat dalam bukunya data sekunder dapat diartikan secara singkat yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain. Peneliti dapat mencari data sekunder ini melalui sumber data sekunder.

C. Teknik pengumpulan data

Dalam teknik pengumpulan data, Untuk mengumpulkan data dan informasi penelitian ini menggunakan angket/kuesioner dan observasi .

⁴Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Metode Penelitian*, Cet. Pertama, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), Hlm. 82

⁵*Ibid*, Hlm. 82

1. Angket/kuesioner

Angket/kuesioner adalah daftar pertanyaan-pertanyaan yang disusun secara tertulis. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya⁶. Dalam penelitian ini penyusun memodifikasi kuesioner dari penelitian sebelumnya, penelitian tersebut membantu penyusun dalam merumuskan kuesioner untuk penelitian ini. Kuesioner ini dilakukan untuk memperoleh data berupa jawaban para responden terhadap peningkatan kualitas kerja melalui kinerja karyawan di Koperasi pembiayaan syari'ah BMT EL-MENTARI "Darul Falah".

Adapun skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang ataupun sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini fenomena sosial yang ditatapkan oleh peneliti secara spesifik yang disebut dengan variabel penelitian. Pada skala likert dilakukan dengan menghitung respon kesetujuan atau ketidak setujuan terhadap objek tertentu. Artinya pertanyaan yang disusun peneliti memiliki kategori positif atau negatif. Jawaban dari setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif.

⁶Tony Wijaya, *Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Bisnis, Teori Dan Praktik* (Yogyakarta :Graham Ilmu, 2013) Hlm 27.

Sementara untuk keperluan analisis kuantitatif diberikan skor sebagai berikut:⁷

- a. Sangat setuju (SS) diberi skor 5
- b. Setuju (S) diberi skor 4
- c. Netral (N) diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

2. Observasi

Observasi adalah cara pengumpulan data dengan cara melakukan pencatatan secara cermat dan sistematis, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.⁸

Dalam hal ini jenis observasi yang peneliti gunakan adalah jenis penelitian dengan non partisipasi dimana peneliti tidak terlibat langsung sebagai peserta dan bukan merupakan bagian dari kelompok yang diteliti. Tujuan nya untuk mengamati lokasi penelitian secara langsung terhadap proses etos kerja islam dan produktifitas terhadap peningkatan kualitas kerja melalui kinerja karyawan di koperasi pembiayaan syariah BMT ELEMENTARI Kecamatan Seputih Banyak.

⁷Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi; Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis?*, (Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2009), h. 157

⁸Soeranto, Lincoln Arsyad, M.S.E, *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi Dan Bisnis*, (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2008), Hlm.83

3. Dokumentasi

Tekhnik pengumpulan data dengan dokumentasi adalah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang⁹. Di dalam melakukan dokumentasi peneliti meneliti benda tertulis seperti buku, dokumen perusahaan, data-data jumlah karyawan dan sebagainya. Metode dokumentasi ini akan digunakan untuk memperoleh data tentang BMT EL-MENTARI “Darul Falah” dan beberapa data tambahan yang nanti diperlukan dalam pembahasan penelitian.

D. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.¹⁰ Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Koperasi pembiayaan syari’ah BMT EL-MENTARI “Darul Falah” yang berjumlah 40 karyawan¹¹.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.¹² Tujuan penentuan sampel ialah untuk memperoleh

⁹Koentjaraningrat, *metode-metode penelitian masyarakat*, (Jakarta: Gramedia, 1997), Hlm

¹⁰Sugiono, *Op.Cit*, Hlm,80

¹¹ Data Karyawan Koperasi Pembiayaan Syariah BMT EL-MENTARI “Darul Falah”

¹²*Ibid*, Hlm.81

keterangan mengenai objek penelitian. Tujuan lain dari penentuan sampel ialah untuk mengemukakan dengan tepat sifat-sifat umum dari populasi dan untuk menarik generalisasi dari hasil penyelidikan.¹³ Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *non probability sampling*, yaitu *sampling jenuh*. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Karena populasi dalam penelitian ini sedikit maka penulis menjadikan seluruh populasi sebagai sampel.

E. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen.

1. Variabel dependen

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini ada satu variabel terikat yang digunakan yaitu kualitas kerja.

2. Variabel independen

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah etos kerja islam dan produktivitas yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner.

¹³Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Cet. VII (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), Hlm.55.

3. Variabel intervening (mediasi)

Variabel intervening adalah variabel yang bersifat menjadi perantara (mediasi) dari hubungan variabel penjelas ke variabel terpengaruh(dependen ke independen) . Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan¹⁴.

F. Tabel Definisi Opreasional

Tabel 3.1

Definisi oprasional penelitian

Jenis variabel	Definisi	Indikator	Skala
Etos kerja islam (X1)	Didefinisikan sebagai karakter dan kebiasaan manusia yang berkenaan dengan kerja, yang terpancar dari system keimanan/aqidah islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.	(Ema Yudiani, 2016) 1.dimensi individual 2. dimensi sosial 3.dimensi trasedental	<i>Sakala likert</i>
Produktivitas (X2)	Didefinisikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.	(Deden Misbahudin, 2016) 1. Kemampuan 2. Semangat kerja 3. Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai 3. Mutu 4. Efisiensi	<i>Skala likert</i>

¹⁴Sugiono, *Op.Cit* , Hlm,39.

Kualitas kerja (Y)	Didefinisikan sebagai suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar serta dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus meningkatkan loyalitas organisasi dari para karyawan.	(Puput wahyu lestari: 2015) 1. Potensi diri 2. Hasil kerja optimal 3. Proses kerja 4. Antusiasme	<i>Skala likert</i>
Kinerja karyawan (M)	Didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.	(Sudrmanto 2014) 1. kuantitas kerja 2. kualitas kerja 3. penggunaan waktu dalam bekerja 4. kerja sama dengan orang lain dalam bekerja	<i>Skala likert</i>

G. Teknik pengolahan dan analisis data

Setelah keseluruhan data terkumpul, maka langkah selanjutnya penulis menganalisa data tersebut sehingga dapat ditarik kesimpulan. Dalam menganalisa ini penulis menggunakan metode deduktif yakni berangkat dari fakta-fakta yang umum, peristiwa-peristiwa yang kongkrit, kemudian fakta-fakta dan peristiwa-peristiwa yang umum kongkrit ditarik generalisasi yang mempunyai sifat khusus. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian agar dapat diinterpretasikan dan mudah dipahami adalah:

a. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan penelitian studi kasus yang dipergunakan untuk mengumpulkan, mengolah, dan kemudian menyajikan data observasi agar pihak lain dapat dengan mudah mendapat gambaran mengenai objek dari penelitian tersebut. Deskriptif kuantitatif dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian yaitu menganalisis pengaruh antar variabel. Penggunaan analisis deskriptif ini ditujukan untuk mengetahui Pengaruh etos kerja islam dan produktivitas terhadap peningkatan kualitas kerja melalui kinerja karyawan pada Koperasi pembiayaan syari'ah BMT EL-MENTARI Kecamatan Seputih Banyak Kabupaten Lampung Tengah.

b. Analisis deskriptif

Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dengan cara menyajikan data ke dalam tabel

distribusi frekuensi, menghitung nilai rata-rata, skor total, dan tingkat pencapaian responden (TCR) serta menginterpretasikannya. Analisis ini tidak menghubungkan satu variabel dengan lainnya dan tidak membandingkan satu variabel dengan variabel lainnya. Untuk pencapaian jawaban responden digunakan rumus berikut:

$$TCR = \frac{\text{Rata-rata} \times 100}{5}$$

Dimana : TCR = tingkat pencapaian responden

c. validitas

Kuisiometer sebagai salah satu cara dalam pengumpulan data bisa digunakan untuk penelitian kuantitatif. Kuisiometer yang baik adalah harus diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya sehingga hasil penelitian yang diperoleh nantinya akan menjadi baik.¹⁵ Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Uji validitas menggunakan rumus *product moment* dengan uraian sebagai berikut:

$$R = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \times \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

R= koefisien validitas item yang dicari

X= skor responden untuk setiap item

¹⁵ Sugiyono. *Op.Cit.* h.125

Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien pada taraf signifikansi 0,05. Artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total atau instrumen dinyatakan valid bila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

d. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah instrumen untuk mengukur ketepatan, keterandalan, *cinsistensy*, *stability* atau *dependability* terhadap alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan reliabilitas atau dapat dipercaya, apabila alat ukur yang digunakan stabil, dapat diandalkan, dan dapat digunakan dalam peramalan.¹⁶ Artinya data yang dikatakan reliabilitas adalah alat ukur yang digunakan bisa memberikan hasil yang sama walaupun digunakan berkali-kali oleh peneliti yang berbeda.

Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas akan menggunakan program Smart PLS 3 . Untuk pengujian ini peneliti juga menggunakan batasan nilai sebesar 0,60. Jika bilai pada hasil reliabilitas kurang dari 0,60 maka hasil tersebut dikatakan tidak baik.

e. Uji collinearity statsitik

Uji multikolineritas dimaksudkan apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas (*independent*). Apabila terjadi kolerasi antara variabel bebas, maka terdapat problem multikolineritas (multiko) pada model regresi tersebut. Pedoman suatu model regresi

¹⁶ Husaini Usman, R Purmono Setiady Akbar, *Pengantar Statistika* (Jakarta: Bumi Aksara), h.287.

yang bebas multikolineritas adalah dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*, apabila VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas¹⁷.

f. Uji Hipotesis

1) Uji t atau Uji Parsial

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu pengaruh dari masing-masing variabel independen yang terdiri atas etos kerja islam, dan produktifitas terhadap kualitas kerja melalui kinerja karyawan yang merupakan variabel dependennya¹⁸. Seperti halnya dengan uji hipotesis secara simultan, pengambilan keputusan uji hipotesis secara parsial juga didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program spss sebagai berikut:

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak

2) Koefisien Determinasi

Pada model linier berganda ini akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika determinasi totalnya (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel

¹⁷*Ibid*, Hlm 24

¹⁸*Ibid*, Hlm 33

terikat. Sebaliknya jika dterminasi totalnya (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

3) Uji Analisis Path Jalur

Metode path analysis adalah suatu metode yang mengkaji pengaruh(efek) langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut. Path analisis ini bukanlah suatu metode penemuan sebab akibat, akan tetapi suatu metode yang diterapkan untuk suatu casual model yang diinformasikan oleh peneliti pada pengetahuan dasar dan teoroti yang di kembangkan.

Dengan menggunakan path analisis maka tidak hanya menghitung secara simultan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat, tetapi juga dapat diketahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Path analisis atau anaisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. PROFIL BMT EL-MENTARI”darul falah”.

1. Sejarah singkat berdirinya BMT-ELMENTARI “ Darul falah”

Sebelum berdiri KSPPS BMT EL- MENTARI DARUL FALAH, pada tahun 2002 Pimpinan Cabang Muhammadiyah Seputih Banyak melalui Majelis Ekonomi melakukan musyawarah dan disepakati untuk mendirikan sebuah koperasi yang beranggotakan 16 orang anggota. Namun dalam perkembangannya koperasi simpan pinjam tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan. Bertolak dari perkembangan tersebut serta didukung dengan adanya kebijakan pemerintah untuk mengangkat ekonomi umat melalui gerakan 10.000 BMT juga tawaran dari BMI dan PINBUK untuk membuat BMT Aliansi, maka muncul ide dari jajaran pimpinan Cabang Muhammadiyah untuk menerima tawaran tersebut. Sebagai tindak lanjut dari perkumpulan simpan – pinjam ini, maka pada hari Jum’at tanggal 8 Agustus 2008 bertempat di Komplek Perguruan Muhammadiyah Seputih Banyak dilaksanakan pendirian KJKS BMT EL-MENTARI dengan agenda pokok pembentukan Pengurus, penunjukan karyawan serta pemberian nama dan juga penentuan beroperasinya. Maka pada tanggal 9 Februari 2009 didirikan dengan nama KJKS BMT EL- MENTARI yang diresmikan oleh Pimpinan PINBUK Lampung dan perwakilan dari BMI Cabang Lampung, dengan Badan Hukum No.05/BH/X.2/2009 Tanggal 12 Maret 2009.

Kemudian seiring dengan perkembangan BMT dan perubahan regulasi maka kemudian KJKS BMT El-Mentari melakukan Perubahan Anggaran Dasar serta sekaligus memperluas jaringan pelayanan menjadi Primer Propinsi dengan nama Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syari'ah (KSPPS) BMT EL-MENTARI "Darul Falah" yang telah disahkan oleh Dinas Koperasi dan UKM Lampung dengan PAD Nomor: 258/BH/PAD.2/X/III.11/III/2016.

2. AZAS,VISI, MISI DAN TUJUAN AZAS BMT EL-MENTARI "Darul Falah" kecamatan seputih banyak.

"KSPPS BMT EL-MENTARI DARUL FALAH berazaskan Aqidah Islamiyah dan berlandaskan pada Syari'ah mu'amalah bersumber pada al-Qur'an dan As-Sunah".

a. Visi

"Menjadi koperasi syari'ah yang sehat, berkembang dan terpercaya".

b. Misi

"Mewujudkan BMT yang sehat dan terpercaya sebagai gerakan pembebasan, gerakan pemberdayaan dan gerakan keadilan sehingga terwujud kuallitas masyarakat yang salaam dan madani".

c. Tujuan

1. Menumbuhkembangkan ekonomi yang berbasis Syari'ah melalui Lembaga Keuangan Mikro guna memacu pertumbuhan usaha dalam rangka peningkatan kesejahteraan umat.

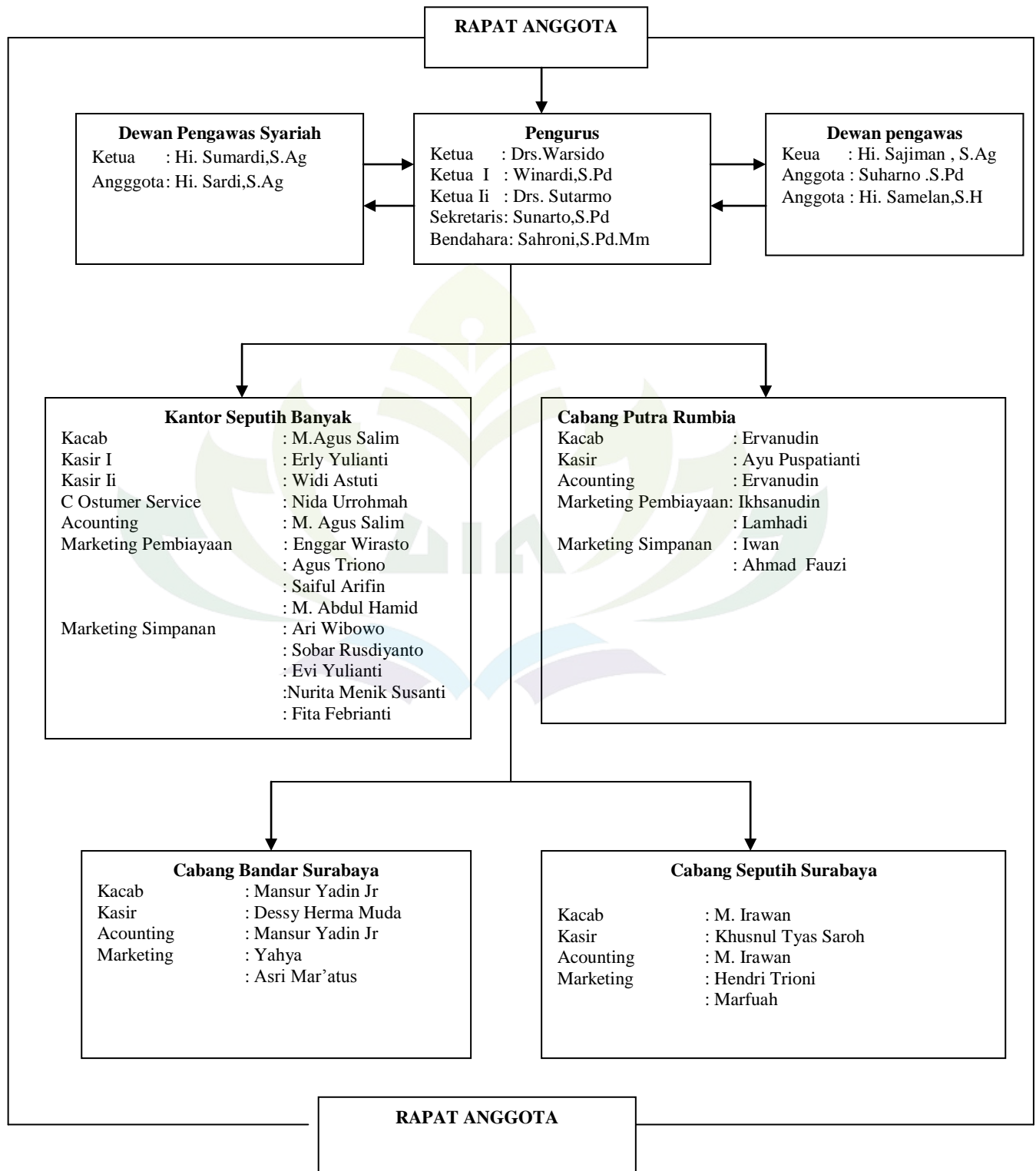
2. Memperkuat kelembagaan dan memperluas jaringan melalui kerjasama dengan berbagai potensi umat, bersinergi dengan lembaga-lembaga keuangan lain dan perbankan Syari'ah.
3. Mengembangkan *linkage program* dengan lembaga keuangan syari'ah sebagai agen dalam memberdayakan usaha mikro.
4. Menjadi BMT yang berkualitas dengan menerapkan **Sop, Som**, yang dilengkapi dengan **Teknologi Informasi (It)**.
5. Mendukung tercapainya jaringan kerjasama antar BMT diseluruh Indonesia untuk menghasilkan :
 - a. Sinerji kerja antar BMT yang lebih luas
 - b. Volume transaksi keuangan yang lebih besar
 - c. Kecepatan dan keamanan transaksi yang lebih baik
 - d. Efesiensi dan optimalisasi usaha yangb lebih baik
 - e. Kontrol yang lebih baik dalam pengelolaan dana

3. Struktur organisasi BMT “Darul Falah”.

Struktur organisasi merupakan suatu bagian atau pola hubungan kerja yang membagi dan mengkoordinasikan tugas suatu kelompok untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Adapun struktur organisasi BMT EL-MENTARI adalah sebagai berikut:

STRUKTUR ORGANISASI

Bagan 4.1



B. HASIL PENELITIAN

1. Hasil Analisis Deskriptif Responden

Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Adapun jumlah kuesioner yang disebarkan pada responden berjumlah 40 responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan BMT EL-MENTARI Darul Falah Kecamatan Seputih Banyak survei pada penelitian ini telah dilakukan pada tanggal 23 april sampai dengan 24 april 2019 dengan jumlah sampel sebesar 40 responden. Untuk ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Gambar 1.4 berikut ini adalah data responden keseluruhan.

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Untuk mengetahui nilai dari data berdasarkan jenis kelamin responden dengan jumlah skor jawaban angket dari responden, dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah karyawan	Presentase
Laki-laki	26	65 %
Perempuan	14	35%
Total	40	100%

Sumber: data diolah 2018

Bahwasannya berdasarkan tabel di atas, sebaaiaan besar karyawan di BMT EL-MENTARI “darul falah” kecamatan seputih banyak yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki dengan presentase sebesar 65%. Sedangkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan memiliki presentase 35%.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Untuk mengetahui nilai dari data berdasarkan karakteristik usia responden dengan jumlah skor jawaban angket dari responden, dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia responden	Jumlah karyawan	Presentase
20-29 tahun	26	65%
30-39 tahun	12	30%
40-49 tahun	2	5%
Total	40	100%

Sumber: data diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas, sebagian besar karyawan di BMT ELEMENTARI “darul falah” kecamatan seputih banyak yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini berusia 20-29 tahun dengan presentase sebesar 65%. Kemudian 30% karyawan berusia 30 hingga 39 tahun. Selanjutnya terdapat 5% karyawan yang berusia 40-49 tahun dan tidak terdapat karyawan yang berusia lebih dari 50 tahun.

c. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan.

Untuk mengetahui nilai dari data berdasarkan karakteristik tingkat pendidikan responden dengan jumlah skor jawaban angket dari responden, dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.3**Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan**

Tingkat pendidikan	Jumlah karyawan	Presentase
SMA	28	70%
D3	4	12.5%
S1	7	17.5%
Total	40	100%

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas, sebagian besar karyawan di BMT-ELMENTARI “darul falah” Kecamatan Seputih Banyak yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini yang berpendidikan terakhir SMA sebesar 70%. Kemudian 12.5% karyawan berpendidikan terakhir D3 dan yang terakhir berpendidikan S1 terdapat 17.5%.

d. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Untuk mengetahui nilai dari data berdasarkan karakteristik lama bekerja responden dengan jumlah skor jawaban angket dari responden, dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.4**Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja**

Lama bekerja	Jumlah karyawan	Presentase
< 2 tahun	12	30%
3-5 tahun	12	30%
> 5 tahun	16	40%
Total	40	100%

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas, sebagian besar karyawan di BMT EL-MENTARI “darul falah” Kecamatan Seputih Banyak yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini 40% sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun. Kemudian 30% karyawan yang sudah bekerja selama 3

sampai 5 tahun dan selanjutnya terdapat 30 % karyawan yang sudah bekerja selama kurang dari dua tahun.

2. Deskripsi variabel penelitian

a. Persepsi Responden Terhadap Etos Kerja Islam (X1)

Berdasarkan kuesoner yang telah diedarkan dan diisi oleh karyawan maka dapat dilihat dari hasil pengisian kuesioner yang ditunjukkan oleh tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.5

Tanggapan responden mengenai variabel etos kerja islam

Pernyataan	Jumlah									
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Dimensi individual										
X1.1	24	60%	16	40%	0	0%	0	0%	0	0%
X1.2	8	20%	26	65%	6	15%	0	0%	0	0%
X1.3	5	12.5%	24	60%	11	27.5%	0	0%	0	0%
X1.4	5	12.5%	29	72.5%	6	15%	0	0%	0	0%
Dimensi sosial										
X1.5	14	35%	13	32.5%	13	32.5%	0	0%	0	0%
X1.6	7	17.5%	22	55%	11	27.5%	0	0%	0	0%
X1.7	12	32.5%	24	60%	4	10%	0	0%	0	0%
Dimensi trasedental										
X1.8	17	42.5%	18	45%	5	12.5%	0	0%	0	0%
X1.9	8	20%	31	77.5%	1	2.5%	0	0%	0	0%
X1.10	7	17.5%	21	52.5%	12	30%	0	0%	0	0%

Sumber: Data diolah 2019

Keterangan: F (frekuensi), SS (sangat setuju), S (setuju), N (netral), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju).

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memilih jawaban setuju (S) atas responden X1.9 yang berada di dimensi transedental dengan presentase 77.5% atau sebanyak 31 orang, dengan pernyataan: Saya mempunyai kehidupan motivasi, terutama di gerakan oleh motivasi ibadah dan hasrat memperoleh kehidupan surgawi kelak. Artinya setiap responden yang bekerja di BMT EL-MENTARI ini mempunyai motivasi ibadah dan hasrat memperoleh kehidupan surgawi ketika melakukan pekerjaannya, karena bekerja itu tidak harus memikirkan duniawi saja, tetapi harus memikirkan bahwasannya kita di dunia ini juga memiliki Allah yang selalu memberikan rezeki. Data distribusi jawaban responden berdasarkan pernyataan pendapatan dapat dilihat pada lampiran.

b. Persepsi responden terhadap produktifitas (X2)

Berdasarkan kuesioner yang telah diedarkan dan diisi oleh karyawan maka dapat dilihat dari hasil pengisian kuesioner yang ditunjukkan oleh tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.6**Tanggapan responden mengenai variabel produktifitas**

Pernyataan	Jumlah									
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kemampuan										
X2.1	1	2.5%	23	57.5%	16	40%	0	0%	0	0%
X2.2	8	20%	26	65%	6	15%	0	0%	0	0%
Meningkatkan hasil yang dicapai										
X2.3	0	0%	22	55%	18	45%	0	0%	0	0%
X2.4	16	40%	23	57.5%	1	2.5%	0	0%	0	0%
Semangat kerja										
X2.5	6	15%	9	22.5%	25	62.5%	0	0%	0	0%
X2.6	15	37.5%	18	45%	7	17.5%	0	0%	0	0%
Mutu										
X2.7	20	50%	20	50%	0	0%	0	0%	0	0%
X2.8	11	27.5%	21	52.5%	8	20%	0	0%	0	0%
X2.9	11	27.5%	28	70%	1	30%	0	0%	0	0%
Efisiensi										
X2.10	20	50%	20	50%	0	0%	0	0%	0	0%

Sumber: Data diolah 2019

Keterangan: F (frekuensi), SS (sangat setuju), S (setuju). N

(netral), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju).

Berdasarkan tabel 4.67 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memilih jawaban setuju (S) atas responden X2.9 yang berada di dimensi efisiensi dengan presentase

c. Persepsi responden terhadap kualitas kerja (Y)

Tanggapan responden mengenai kualitas kerja								
Pernyataan	Jumlah							
	SS (5)		S (4)		N (3)		F (2)	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Potensi diri								
Y.1	16	40%	24	60%	0	0%	0	0%

Tanggapan responden mengenai kualitas kerja

Pernyataan	Jumlah									
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Potensi diri										
Y.1	16	40%	24	60%	0	0%	0	0%	0	0%
Y.2	8	20%	26	65%	6	15%	0	0%	0	0%
Y.3	5	12.5%	24	60%	11	27.5%	0	0%	0	0%
Y.4	5	12.5%	30	75%	5	12.5%	0	0%	0	0%
Proses kerja										
Y.5	7	17.5%	21	52.5%	12	30%	0	0%	0	0%
Y.6	3	7.5%	27	67.5%	10	25%	0	0%	0	0%
Hasil kerja optimal										
Y.7	6	15%	18	45%	16	40%	0	0%	0	0%
Y.8	7	17.5%	20	50%	13	32.5%	0	0%	0	0%
Antusiasme										

Y.9	8	20%	31	77.5%	1	2.5%	0	0%	0	0%
Y.10	20	50%	20	50%	0	0%	0	0%	0	0%

Sumber : Data diolah 2019

Keterangan: F (frekuensi), SS (sangat setuju), S (setuju). N (netral), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju).

Berdasarkan tabel 4.8 di atas sebagian besar responden yang memilih jawaban setuju(S) dengan presentase yang sama yaitu 77.5% atau 31 orang terdapat di dimensi antusiasme dengan pernyataan: saya tidak menunda-nunda pekerjaan. Artinya hampir seluruh responden tidak suka apabila menunda-nunda pekerjaan yg telah di tugaskan kepada mereka karena nantinya akan menjadi hasil yang tidak maksimal dan terkesan terburu-buru.

d. Persepsi responden terhadap kinerja karyawan (M)

Berdasarkan kuesoner yang telah diedarkan dan diisi oleh karyawan maka dapat dilihat dari hasil pengisian kuesioner yang ditujukan oleh tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.8

Tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan

Pernyataan	Jumlah									
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kualitas kerja										
M.1	25	62.5%	15	37.5%	0	0%	0	0%	0	0%
M.2	4	10%	24	60%	12	30%	0	0%	0	0%

M.3	30	75%	5	12.5%	5	12.5%	0	0%	0	0%
Kuantitas kerja										
M.4	0	0%	12	30%	17	42.5%	11	27.5%	0	0%
M.5	1	2.5%	27	67.5%	12	30%	0	0%	0	0%
Penggunaan waktu dalam bekerja										
M.6	16	40%	22	55%	2	5%	0	0%	0	0%
M.7	12	30%	28	70%	0	0%	0	0%	0	0%
Kerja sama										
M.8	19	47.5%	19	47.5%	2	5%	0	0%	0	0%
M.9	8	20%	29	72.5%	1	2.5%	0	0%	0	0%
M.10	8	20%	26	65%	6	15%	0	0%	0	0%

Sumber: Data diolah 2019

Keterangan: F (frekuensi), SS (sangat setuju), S (setuju). N (netral), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju).

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memilih jawaban sangat setuju (SS) atas responden (M3) yang berada di indikator kualitas kerja dengan presentase 75% atau sebanyak 30 orang, dengan pernyataan: saya cenderung mengutamakan mutu kerja. Artinya setiap responden yang berada di BMT EL-MENTARI ini selalu mengutamakan mutu kerjanya karena mutu kerja itu sangat penting untuk meningkatkan nilai-nilai kinerja dalam suatu perusahaan tersebut.

3. Hasil uji Analisis Data

a. Hasil Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan untuk mengukur besaran pengaruh variabel independen (Etose kerja islam dan produktifitas) pada, variabel dependen (kualitas kerja) dan variabel intervening (kinerja karyawan) secara tepat. Validitas suatu instrumen angket menggambarkan tingkat kemampuan alat yang digunakan mampu atau tidaknya untuk mengukur suatu objek yang diukur. Uji ini dilakukan dengan membandingkan antara r_{hitung} dan r_{tabel} .

Dalam mengukur tingkat validitas penulis menggunakan metode komputerisasi SmartPLS3 dengan teknik pengujian menggunakan rumus korelasi pearson. Dalam penelitian ini penulis menggunakan kriteria pengujian jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut valid. Begitu pula sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat hitung tersebut tidak valid, dengan taraf signifikan 5%.

Tabel 4.9

Hasil uji validitas

Item pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Keterangan
X1.1	1.641	0.320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.2	5.667	0.320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.3	2.692	0.320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.4	2.979	0.320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.5	0.931	0.320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.6	1.209	0.320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.7	1.782	0.320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.8	0.822	0.320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.9	5.141	0.320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.10	1.507	0.320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

X2.1	2.020	0.320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.2	4.998	0.320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.3	1.557	0.320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.4	3.663	0.320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.5	2.457	0.320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.6	0.599	0.320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.7	1.129	0.320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.8	1.764	0.320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.9	4.792	0.320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.10	4.845	0.320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
M.1	2.281	0.320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
M.2	2.374	0.320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
M.3	2.938	0.320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
M.4	3.190	0.320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
M.5	2.713	0.320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
M.6	1.948	0.320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
M.7	3.283	0.320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
M.8	2.220	0.320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
M.9	6.069	0.320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
M.10	4.744	0.320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.1	1.605	0.320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.2	4.143	0.320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.3	2.059	0.320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.4	2.696	0.320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.5	1.978	0.320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.6	3.461	0.320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.7	2.453	0.320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.8	1.499	0.320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.9	5.136	0.320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.10	3.203	0.320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah 2019

b. Hasil uji reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, kuesioner ini dikatakan reliabel karena lebih dari 0.60 untuk lebih detailnya dapat dilihat tabel 4.10 dibawah ini.

Tabel 4.10**Uji reliabilitas**

Variabel	Cronbach alpa	Keterangan
Etos kerja islam (X1)	0.733	Reliabilitas
Produktifitas (X2)	0.728	Reliabilitas
Kualitas kerja (Y)	0.761	Reliabilitas
Kinerja karyawan (M)	0.801	Reliabilitas

Sumber: Data diolah 2019

Sebagaimana yang terdapat dalam tabel di atas bahwasannya reliabilitas koefisien cronbach alpa untuk etos kerja islam adalah sebesar 0.733 untuk variabel produktifitas sebesar 0.801, untuk variabel kualitas kerja sebesar 0,761, dan untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,801.

c. Uji *collinearity statistik*(VIF)

Keberadaan multikolinearitas (*collinearity statistik*) dalam suatu regresi akan mengganggu hasil regresi penelitian, sehingga tidak menghasilkan parameter yang efisien dan efektif yang akan membuat kesalahan dalam parameter yang dihasilkan. Pengujian multikolinearitas ini dilakukan dengan cara melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan nilai Tolerance. Jika nilai $VIF < 10$ maka dinyatakan tidak terjadi korelasi sempurna antara variabel independen dan sebaliknya.¹

Adapun hasil penghitungan nilai VIF dan Tolerance yang dilakukan untuk regresi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

¹ Sugiono, *Analisis Data Untuk Manajemen Dan Bisnis*, (Cet. 1; medan: USU pres, 2010), h.130

Tabel 4.12
Uji collinearity statistic

Independen	Dependen	VIF
Etos kerja islam	Kinerja karyawan	2.424
Etos kerja islam	Kualitas kerja	4.224
Etos kerja islam	Produktifitas	1.000
Kinerja karyawan	Kualitas kerja	4.085
Produktifitas	Kinerja karyawan	2.424
Produktifitas	Kualitas kerja	2.677

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa angka tolerance dari variabel independen semuanya menunjukkan angka $>0,10$ hal ini berarti bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Kemudian untuk angka variabel VIF <10 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

d. Uji hipotesis

1. Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi umumnya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat.

Tabel 4.13
Uji koefisien determinasi

Variabel	R Square Adjusted	R Square
Kualitas kerja	0.742	0.755
Kinerja karyawan	0.859	0.870
Produktifitas	0.577	0.588

Sumber: Data diolah 2019

R-square dari variabel kualitas kerja bernilai 0.742 atau 74.2%. hal ini menunjukkan bahwa kualitas kerja mampu dijelaskan oleh etos kerja islami sebesar 74.2% atau dengan kata lain kontribusi etos kerja islam terhadap kinerja sebesar 74.2% sedangkan sisanya 25.8 % merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

R-square dari variabel kinerja karyawan bernilai 0.859 atau 85.9% hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh etos kerja islam sebesar 85.9% atau dengan kata lain kontribusi etos kerja islam terhadap kinerja sebesar 85.9% sedangkan sisanya 14.1 % merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

R-square dari variabel produktifitas bernilai 0.577 atau 57.7% hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh etos kerja islam sebesar 57.7% atau dengan kata lain kontribusi etos kerja islam terhadap kinerja sebesar 57.7% sedangkan sisanya 42.3% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

2. Uji t atau Uji Parsial

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu pengaruh dari masing-masing variabel independen yang terdiri atas etos kerja islam, dan produktifitas terhadap kualitas kerja melalui kinerja karyawan yang

merupakan variabel dependennya. Kriteria pengujian menyatakan apabila nilai probabilitas $<(\alpha=\alpha)$ maka dinyatakan adanya pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Maka pengujian variabel dapat di lihat di tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13

Uji signifikan parsial

Pengaruh variabel	T statistik	Probabilitas
Etos kerja Islam→ kinerja karyawan	4.874	0.000
Etos kerja Islam→ kualitas kerja	3.460	0.001
Etos kerja Islam→ produktifitas	11.093	0.000
Kinerja karyawan→ kualitas kerja	2.189	0.029
produktifitas → kinerja karyawan	1.651	0.099
produktifitas → kualitas kerja	0.640	0.522

Sumber: Data diolah 2019

Hipotesis 1, etos kerja islam terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai T statistik sebesar 4.874 dengan probabiliti sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabiliti $>$ $\alpha(5\%)$. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung etos kerja islam terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian berarti H_0 ditolak.

Hipotesis 2, etos kerja islam terhadap kualitas kerja menghasilkan nilai T statistik sebesar 3.460 dengan probabiliti sebesar 0.001. hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabiliti $<$ $\alpha(5\%)$. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung dari etos

kerja islam terhadap kualitas kerja. Dengan demikian berarti H_0 ditolak.

Hipotesis 3, etos kerja islam terhadap produktifitas menghasilkan nilai T statistik sebesar 11.093 dengan probabiliti sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabiliti < $\alpha(5\%)$. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung etos kerja islam terhadap produktifitas. Dengan demikian berarti H_0 ditolak.

Hipotesis 4, kinerja karyawan terhadap kualitas kerja menghasilkan nilai T statistik sebesar 2.189 dengan probabiliti sebesar 0.029. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabiliti < $\alpha(5\%)$. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung kinerja karyawan terhadap kualitas kerja. Dengan demikian berarti H_0 ditolak.

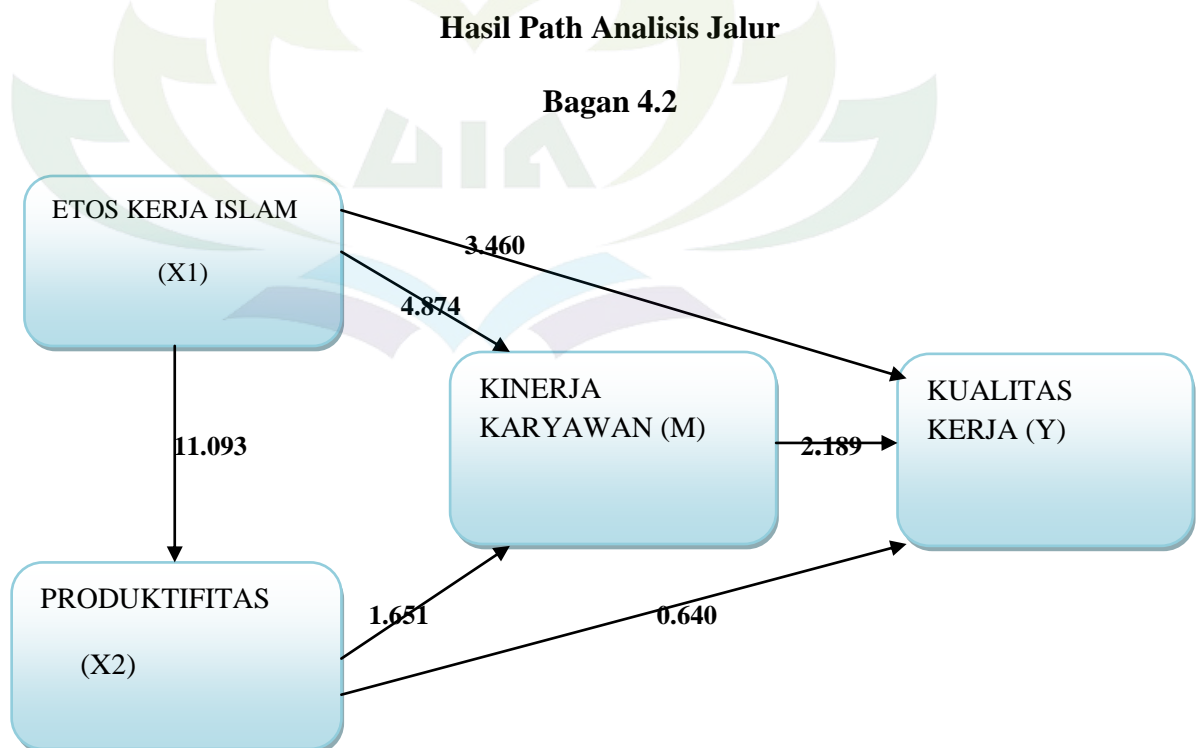
Hipotesis 5, produktifitas terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai T statistik sebesar 1.651 dengan probabiliti sebesar 0.099. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabiliti > $\alpha(5\%)$. Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung produktifitas terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian berarti H_0 diterima.

Hipotesis 6, produktifitas terhadap kualitas kerja menghasilkan nilai T statistik sebesar 0.640 dengan probabiliti sebesar 0.522. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabiliti > $\alpha(5\%)$. Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung

produktifitas terhadap kualitas kerja. Dengan demikian berarti H_0 diterima.

3. Hasil uji analisis path jalur

Konversi diagram jalur ke dalam model pengukuran dimaksudkan untuk mengubah model diagram menjadi model pengukuran berbasis data empirik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara langsung maupun secara tidak langsung. Berikut merupakan gambar dari hasil analisis path jalur:



Adapun pengaruh secara langsung maupun secara tidak langsung sebagaimana disajikan dalam tabel:

Tabel 4.14
Analisis jalur

Independen	Dependen	Koefisien		
		Direct	Indirect	Total
Etos Kerja Islam	Kinerja karyawan	4.874	1.548	6.422
Etos kerja islam	Kualitas kerja	3.560	2.704	6.264
Etos kerja islam	Produktifitas	11.093	-	11.093
Kinerja karyawan	Kualitas kerja	2.189	-	2.189
Produktifitas	Kinerja karyawan	1.651	-	1.651
Produktifitas	Kualitas kerja	0.640	1.180	1.820

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa:

1. Pengaruh langsung(*direct efect*)
 - a. Koefisien pengaruh langsung etos kerja islam terhadap kinerja karyawan sebesar 4.874 hal ini menunjukkan bahwa etos kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian semakin baik etos kerja islam maka cenderung dapat meningkatkan kinerja.
 - b. Koefisien pengaruh langsung etos kerja islam terhadap kualitas kerja karyawan sebesar 3.560 hal ini menunjukkan bahwa etos kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan. Dengan demikian semakin baik etos kerja islam maka cenderung dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan.

- c. Koefisien pengaruh langsung etos kerja islam terhadap produktifitas sebesar 11.093 hal ini menunjukkan bahwa etos kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas. Dengan demikian semakin baik etos kerja islami maka cenderung dapat meningkatkan produktifitas.
- d. Koefisien pengaruh langsung kinerja karyawan terhadap kualitas kerja sebesar 2.189 hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan. Dengan demikian semakin baik kinerja karyawan maka cenderung dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan.
- e. Koefisien pengaruh langsung produktifitas terhadap kinerja karyawan sebesar 1.651 hal ini menunjukkan bahwa produktifitas berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin baik produktifitas maka cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun peningkatan tersebut tidak signifikan.
- f. Koefisien pengaruh langsung produktifitas terhadap kualitas kerja sebesar 0.640 hal ini menunjukkan bahwa produktifitas berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kualitas kerja. Dengan demikian semakin baik produktifitas maka cenderung meningkatkan kualitas kerja, namun peningkatan tersebut tidak signifikan.

2. Pengaruh tidak langsung(*indirect efect*)

- a. Pengaruh variabel etos kerja islam terhadap kualitas kerja melalui

kinerja karyawan ($X1 \rightarrow M \rightarrow Y$)= $(4.874+1.548) = 6.422$.

Pengaruh tidak langsung etos kerja islam terhadap kualitas kerja dengan dimediasi kinerja karyawan adalah sebesar 6.422

- b. Pengaruh variabel produktifitas terhadap kualitas kerja melalui

kinerja karyawan ($X2 \rightarrow M \rightarrow Y$)= $(0.640+1.180)= 1.820$.

Pengaruh tidak langsung produktifitas terhadap kualitas kerja dengan dimediasi kinerja karyawan adalah sebesar 1.820

4. Pembahasan

1. Pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan

Etos kerja Islami merupakan akhlak dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai islam. Etos kerja Islami merupakan akhlak dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai islam. Seorang pegawai yang memiliki etos kerja Islami akan melaksanakan tugasnya dengan itqan (profesional) karena menyadari bahwa bekerja profesional adalah bagian dari ibadah. Etos kerja islami diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pelaksanaan tugas seorang pendidik. Dari pembahasan yang sudah dilakukan, maka diketahui bahwa etos kerja islami mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya selalu menekankan kejujuran, kerja keras, tidak membuang-buang waktu dan menganggap apa yang dikerjakan adalah bermanfaat. Disimpulkan bahwa etos kerja islami

memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Untuk meningkatkan etos kerja islami pendidik, perlu dibangun sikap-sikap, yaitu ikhlas dalam bekerja, bekerja dengan penuh tanggung jawab, bekerja berdasarkan pengetahuan dan keahlian, beorientasi kepada mutu, dan bekerja dengan semangat yang tinggi.²

Jadi dapat di ketahui dari penelitian ini bahwasannya pegawai adalah sebagai karyawan yang bekerja di dalam organisasi atau perusahaan yang mana dalam hal tersebut bahwa etos kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama hal nya dengan penelitian ini bahwa etos kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT EL-MENTARI “darul falah” Kecamatan Seputih Banyak.

2. Pengaruh produktifitas terhadap kinerja karyawan

Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing – masing karyawan. Tentang kondisi seharusnya pada karyawan/pegawai dinyatakan bahwa, “pegawai/karyawan akan menjadi pelaksana yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai tujuan, mempunyai pikiran,

² Weni Indriani, *Kontribusi Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Dosen*, Jurnal el-Idare, Vol. 1, No. 2, Desember, 173 – 188.

perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi pikiran sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Tetapi tidak semua produktifitas selalu menghasilkan nilai yang positif terhadap kinerjanya.

Di dalam penelitian ini produktifitas terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh di BMT EL-MENTARI “darul falah” hal ini dikarenakan kurangnya kepuasan individu yang kinerja, yang merupakan hasil yang telah di capai oleh seseorang karyawan baik dengan standart yang telah ditentukan. Disamping itu kinerja karyawan di BMT EL-MENTARI ini bisa juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kepuasan kerja individu, dan motivasi. Kinerja diharapkan mampu memberikan mutu pekerjaan yang baik serta pekerjaan yang sesuai dengan pekerjaan. Kinerja yang dicari perusahaan tergantung dari kepuasan individu yang diterima dan kemampuan motivasi.

3. Pengaruh etos kerja islam terhadap kualitas kerja

a. Pengaruh langsung

Berdasarkan hasil uji parsial diketahui nilai t statistik nya sebesar 3.460 dan nilai signifikansinya sebesar 0.001 dimana nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai signifikansinya yang digunakan yaitu $0.001 < 0.005$ artinya bahwa etos kerja islam secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja di BMT EL-

MENTARI darul falah kecamatan seputih banyak. Selain itu dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi(R^2 adjusted) sebesar 0.859 (85.9%), yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel etos kerja islam dalam menjelaskan variasi nilai variabel pola kualitas kerja sebesar 85.9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Variabel etos kerja islam dibentuk oleh 3 indikator yaitu dimensi individual, dimensi sosial, dan dimensi transedental. Etos kerja islami di BMT EL-MENTARI berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil analisis yang menunjukkan hasil bahwa etos kerja islam berpengaruh positif dan signifikan dengan kualitas kerja. Etos kerja islam pada hakekatnya merupakan bagian dari islam tentang manusia karena etos kerja adalah bagian dari proses eksistensi diri manusia dalam lapangan kehidupannya yang amat luas dan kompleks. Etos kerja merupakan nilai-nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam bekerja yang kemudian membentuk semangat yang membedakannya antara yang satu dengan yang lainnya. Etos kerja islam dengan demikian merupakan refleksi pribadi seorang kholifah yang bekerja dengan bertumpu pada kemampuan konseptual yang dimilikinya yang bersifat kreatif dan inovatif.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian putra (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja islam dengan peningkatan kualitas kerja SDM tanpa melalui variabel

intervening. Peningkatan kualitas kerja bisa diwujudkan dengan mempratikkan etos kerja islami, yang penerapannya bisa memberikan dampak positif bagi satu organisasi/ perusahaan. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan kualitas kerja karyawan. Sebagian besar faktor yang mendorong atau memotivasi kerja karyawan tersebut di ukur dengan materi yang berupa upah dan gaji serta konpensasi lainnya.

b. Pengaruh tidak langsung

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukan bahwa pengaruh etos kerja islam terhadap kualitas kerja karyawan secara langsung yaitu sebesar (3.460) lebih besar dibandingkan dengan pengaruh etos kerja islam terhadap kualitas kerja karyawan secara tidak langsung yaitu sebesar (1.548). Hal ini dikarenakan banyak faktor lain yang bisa menjadi variabel intervening. Pada BMT EL-MENTARI jika menggunakan kinerja sebagai variabel intervening menurut saya kurang tepat karena dari hasil yang diperhitungkan yang dilakukan dengan penyebaran kuisioner untuk kinerja karyawan menunjukan hasil bahwa pengaruh etos kerja islami terhadap kualitas kerja karyawan secara tidak langsung melalui kinerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan, karena untuk dapat meningkatkan kualitas kerja ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan atau training.

Berdasarkan hasil deskriptif dan pengujian path di atas, dapat dinyatakan meskipun rata-rata jawaban responden dari variabel kinerja tergolong baik, tetapi tidak bisa menjadi mediasi yang tepat dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan di BMT EL-MENTARI “Darul Falah” karena adanya peningkatan kualitas kerja karyawan di BMT EL-MENTARI lebih banyak dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Tidak adanya pengaruh yang signifikan anatar etos kerja terhadap peningkatan kualitas kerja melalui kinerja ini bisadisebabkan oleh salah satu hal yaitu item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bahasa yang tidak umum atau kurang sering digunakan dalam percakapan sehari-hari tanpa dilakukan modifikasi bahasa dan penyesuaian sehingga dimungkinkan ada ketidak sesuaian dengan kultural responden.

4. Pengaruh produktifitas terhadap kualitas kerja

a. Pengaruh langsung

Berdasarkan hasil uji parsial diketahui nilai t statistik nya sebesar 0.640 dan nilai signifikansinya sebesar 0.544 dimana nilai signifikansinya lebih besar dari nilai signifikansinya yang digunakan yaitu $0.522 > 0.005$ artinya bahwa produktifitas berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kualitas kerja di BMT EL-MENTARI “darul falah” kecamatan seputih banyak.

Peningkatan produktifitas harapan utama dari setiap perusahaan. Secara ekonomis, produktifitas berkenaan dengan bertambahnya barang yang

dihasilkan guna pemenuhan kebutuhan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat pada umumnya. Pada dasarnya, Tujuan utama dari suatu perusahaan bisnis adalah untuk menghasilkan keuntungan ataupun profit yang sebanyak-banyaknya. Untuk meningkatkan keuntungan atau profit perusahaan, Ide ataupun usulan yang paling sederhana dan paling pertama muncul adalah meningkatkan kualitas kerja . kualitas kerja merupakan mutu hasil pekerjaan atau sebaik apa harus dislesaikan. Kualitas kerja pegawai dapat dilihat dari adanya kemampuan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, tercapainya tujuan secara efektif dan efisien serta kecakapan yang ditunjukkan dalam menjalankan pekerjaannya. Maka dari itu produktifitas sangat berperan penting untuk kualitas kerja.

Tetapi didalam penelitian ini produktifitas berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kualitas kerja di BMT EL-MENTARI “Darul Falah” hal ini dikarenakan kualitas kerja tidak harus dihasilkan oleh produktifitas karena kualitas kerja di BMT EL-MENTARI ini dapat dilihat dari adanya kemampuan yang menghasilkan pekerjaan yang memuaskan yang diwujudkan dari tercapainya tujuan secara efektif dan efisien serta kecakapan yang ditunjukkan dalam pekerjaannya.

b. Pengaruh tidak langsung

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukan bahwa pengaruh produktivitas terhadap kualitas kerja karyawan secara langsung yaitu sebesar 0.640 lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh

produktivitas terhadap kualitas kerja karyawan secara tidak langsung yaitu sebesar (1.180). Hasil tersebut menunjukkan bahwasannya produktivitas terhadap kualitas kerja secara tidak langsung melalui kinerja karyawannya berpengaruh signifikan.

Mengacu pada sisi kualitas jawaban yang diberikan oleh responden atas item pertanyaan terkait dengan kinerja menghasilkan indikasinya bahwa secara umum tingkat kinerja pegawai BMT WL-MENTARI “Darul Falah” yang diukur dari item pertanyaan yang diajukan, banyak responden yang memberikan jawaban sangat setuju. Dengan pernyataan saya tidak menunda-nunda pekerjaan.

Berdasarkan hasil deskriptif dan pengujian path di atas, dapat dijelaskan bahwasannya pegawai yang berada di BMT EL-MENTARI “darul falah” selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugasnya dan tidak pernah menundanya, hal ini dikarenakan jika suatu perusahaan selalu menunda-nunda waktu dalam bekerja maka perusahaan tersebut tidak akan mendapatkan hasil yang optimal dan pastinya akan berdampak pada produktivitas perusahaan tersebut. Jadi kinerja karyawan di BMT EL-MENTARI ini sudah baik untuk dijadikan sebagai mediasi produktivitas terhadap kualitas kerja karyawannya dan item pertanyaan yang di ajukan untuk responden sudah tepat dan sesuai dengan kriteria responden.

5. Pengaruh kinerja karyawan terhadap kualitas kerja

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan. Kualitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Semakin baik kualitas kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya dalam organisasi. Adanya kinerja karyawan yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. Hal itu juga dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa puasnya terhadap perlakuan perusahaan terhadap dirinya.

Jadi dapat diketahui dari penelitian di atas bahwasannya kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja Sama halnya dengan penelitian ini bahwa etos kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT EL-MENTARI “Darul Falah” Kecamatan Seputih Banyak.

6. Pengaruh etos kerja islam terhadap produktifitas

Berdasarkan hasil uji parsial diketahui nilai t statistik nya sebesar 11.093 dan nilai signifikansinya sebesar 0.000 dimana nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai signifikansinya yang digunakan yaitu $0.000 < 0.005$ artinya bahwa etos kerja islam secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja di BMT EL-MENTARI darul falah kecamatan seputih banyak. Selain itu dari hasil perhitungan diperoleh

nilai koefisien determinasi (R^2 adjusted) sebesar 0.577 (57.7%), yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel etos kerja islam dalam menjelaskan variasi nilai variabel pola produktifitas sebesar 57.7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

Etos kerja Islam dan budaya kerja Islam merupakan bagian dari konsep Islam yang merupakan nilai-nilai untuk membentuk kepribadian seseorang yang baik dalam bekerja yang sangat dianjurkan oleh Islam. Etos kerja Islam ini juga menekankan kreatifitas kerja sebagai sumber kehidupan yang seimbang antara dunia dan akhirat, dalam penelitian ini bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh etos kerja Islam, maka semakin tinggi etos kerja Islam semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan tersebut. Sehingga etos kerja Islam berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada BMT EL-MENTARI “ Darul Falah” karena banyaknya lembaga keuangan syari’ah belum menerapkan sistem etos kerja Islam dalam operasional kerjanya. BMT EL-MENTARI merupakan suatu lembaga keuangan yang mengerahkan dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali kepada masyarakat yang membutuhkan, dalam bentuk aktivitas pembiayaan yang berdasarkan dengan prinsip syari’ah. Kemudian dalam budaya organisasinya juga sama, budaya kerja dalam organisasi yang Islami, haruslah diterapkan dalam lembaga keuangan syari’ah seperti BMT EL-MENTARI “ Darul

Falah”. Sehingga mencerminkan pribadi yang berakhlakul karimah sesuai dengan yang diajarkan oleh Rasulullah SAW.

Jadi dapat di ketahui dari penelitian ini bahwasannya etos kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas di di BMT EL-MENTARI “darul falah” Kecamatan Seputih Banyak Kabupaten Lampung Tengah.



BAB V

PENUTUP

1. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian “pengaruh etos kerja islam dan produktifitas terhadap kualitas kerja melalui kinerja karyawan (studi pada BMT EL - MENTARI “Darul Falah” kecamatan seputih banyak kabupaten lampung tengah) ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial bahwa etos kerja Islam berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT EL – MENTARI “ Darul Falah”. dengan nilai T statistiknya sebesar 4.874 dengan probabilitinya sebesar 0.000.
2. Berdasarkan hasil uji parsial bahwa produktifitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT EL – MENTARI “ Darul Falah”. Dengan nilai T statistiknya sebesar 1.651 dengan probabilitinya sebesar 0.009.
3. Berdasarkan hasil uji parsial bahwa etos kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja di BMT EL – MENTARI “ Darul Falah”. Dengan nilai T statistiknya sebesar 3.460 dengan probabilitinya sebesar 0.001.
4. Berdasarkan pengaruh tidak langsung menunjukan bahwa Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukan bahwa pengaruh etos kerja islam terhadap kualitas kerja karyawan secara langsung lebih besar

dibandingkan dengan pengaruh etos kerja islam terhadap kualitas kerja karyawan secara tidak langsung.

5. Berdasarkan hasil uji parsial bahwa produktivitas tidak berpengaruh terhadap kualitas kerja di BMT EL – MENTARI “ Darul Falah”.Dengan nilai T statistiknya sebesar 0.640 dengan probabilitinya sebesar 0.522.
6. Berdasarkan pengaruh tidak langsung menunjukan bahwa Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukan bahwa pengaruh produktivitas terhadap kualitas kerja karyawan secara langsung lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh produktivitas terhadap kualitas kerja karyawan secara tidak langsung.
7. Berdasarkan hasil uji parsial bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja di BMT EL – MENTARI “ Darul Falah”.Dengan nilai T statistiknya sebesar 2.189 dengan probabilitinya sebesar 0.029.
8. Berdasarkan hasil uji parsial bahwa etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas di BMT EL – MENTARI “ Darul Falah”.Dengan nilai T statistiknya sebesar 11.093 dengan probabilitinya sebesar 0.000.

2. Saran

1. Dari hasil penelitian ini maka peneliti memberikan saran bagi seluruh pembaca dan untuk BMT EL-MENTARI “ Darul Falah” bahwasannya agar meningkatkan motivasinya dalam bekerja, yang terutama adalah mengharapkan pahala sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.

Motivasi kerja lainnya seperti upah atau bekerja sebagai mata pencaharian adalah kepentingan di dunia, oleh karena itu akan lebih baik lagi jika kita juga mementingkan kepentingan di akhirat kelak dan Perlunya memperhatikan tingkat etos kerja islam dan produktifitas agar terciptanya kinerja yang efektif dan efisien sehingga kualitas kerja karyawan dalam bekerja tidak menurun aserta tetap selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab, selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu agar kualitas kerja yang baik tetap bisa dipertahankan.



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Hikmah, *Al-Qur'an Dan Terjemah* ,(Bandung :CVpenerbit Diponegoro ,2012.
- Ali, Muhammad Taufik, *Praktik manajemen berbasis Al-Qur'an*, (Jakarta: Gema Insani, 2004)
- Alma, Buchari dan Donni juni priansa, *manajemen bisnis syari'ah* (Bandung: Alfabeta, 2009)
- As'arie, Musa Islam, *Etos Kerja Dan Pemeberdayaan Ekonomi Umat*, (Yogyakarta : LESFI, 1997).
- Fahmi, Irham, *Menejemen Kinerja Teori Dan Aplikasinya* , (ALFABETA: 2011 Cetakan Ke 2)
- Flippo, Edwin B, *Manajemen Personalia Edisi Keenam*, (Jakarta: Raja Bandung, 2005).
- Hasan, Iqbal, *Pokok-Pokok Metode Penelitian*, Cet Pertama, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002).
- Hamid, Abdul Mursi, *SDM yang Produktif Pendekatan Al-Quran dan Sains*, (Jakarta : Gema Insani Press, 1997)
- Luth, Thohir, *Antara Perut Dan Etos Kerja*, (Jakarta: GemaInsani Press, 2001).
- Majid, Nurcholis, *islam agama kemanusiaan*, (Jakarta : paramadina ,1995)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. (Bandung : PT. Refika Aditama)
- Melayu, Hasibuan.S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Cetakan ke 9, PT Bumi Aksara, 2007).
- Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal* ,Cet.Vii (Jakarta: Bumi Aksara , 2004).
- Modul *EKONOMETRIKA*,2016.
- Prabowo, Anwar Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2005).

- Sinungan, Muchdarsyah, *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2009).
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006
- Soeranto, Lincolin Arsyad, *Metodelogi Penelitian Untuk Ekonomi Dan Bisnis*,(Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Menejemen YKPN, 2008).
- Sudarmanto, *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014),
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Cet Ke 22, (Bandung: Alfabeta, 2015).
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber daya Manusia*,(Jakarta: Kencana prenada Media Group, 2009
- Tasmara, Toto, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, Cet.Ke-5, (Jakarta: Gema Isnani, 2008).
- Wijaya, Tony, *Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Bisnis,Teori Dan Praktik* (Yogyakarta:Graham Ilmu,2013).
- Wibowo, *Menejemen Kinerja*, (Jakatrra: Rajawali Pers, 2013)
- W.J.S, Poerwadaminta 2004, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta,Balai Pustaka.
- Yunia, Ika Fauzia, 2017, *Etika Bisnis Dalam Islam*, Jakarta, Kencana Cetakan Ke 3.
- Yusanto, M. Ismail dan M. Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta Gema Insani Press, 2002).
- Annam, Rahmad *Etos Kerja Dan Produktivitas Kerja Dalam Upaya Menjawab Permasalahan Ekonomi Islam*, (IAIN) Padangsidempuan, Volume 3, No.2, Juli-Desember 2015.
- Ashari, *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan keterlibatan Kerja terhadap Hubungan Antara Etika Kerja islam Dengan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi*, 2006 (JAAI, Volume 10).

Bawono, *Analisis Pengaruh Etika kerja Islam Terhadap Sikap Karyawan Bagian Akuntansi dalam Perubahan Organisasi*, 2008, (JAAI volume 12).

Ceswirdani, Henny Sjafitri, dan Yuni Candra, *Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kuranji*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 8, Nomor 1, Januari 2017, ISSN: 2086-5031.

Data Karyawan, Koperasi Pembiayaan Syariah, *BMT EL-MENTARI* "Darul Falah".

Febri, Elmira Darmayanti, *Analisis Produktifitas Kerja Karyawan Dikaitkan Dengan Time Managemen*, Akuisisi-Vol 12 No. 2 November 2016.

Indriani, Weni, *Kontribusi Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Dosen*, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah , Jurnal el-Idare, Vol. 1, No. 2, Desember, 173 – 188.

Janan , Assyifudin Ahmad, 2004, *Etos Kerja Islami*, Surakarta, Muhammadiyah University Press.

Kristiawan, Dody Dan Suprayitno, *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating*, Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Vol 3, No 2 (2009).

Layaman dan Maya Jumalia, *Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon*, 843-2009-1.

Loo, Petrus *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Dan Kinerja Karyawan*, Jurnal Ilmiah "INTEGRITAS" Vol.1 No. 2 Mei 2015.

Misbahudin, Deden Muayyad dan Ade Irma Oktafia Gawi, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti Vol . 9 No. 1 Tahun 2016.

Paisal, Dian Putra, *Konsep Etos Kerja Islami Dan Hubungannya Terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan*, Desember 23, 2013.

- Rahman, Arrafiqur, *Kualitas Kehidupan Kerja; Suatu Tinjauan Literatur Dan Pandangan Dalam Konsep Islam*, Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos Vol. 6 No. 1 Januari 2017.
- Rismayadi, Budi, *Jurnal Manajemen & Bisnis* ISSN 2528-0597 (Vol, 1 No, 1, 2015).
- Saepudin, Encep Dan mintaraga Eman Surya, *Model Produktivitas Kerja Ditinjau Dari Perspektifal Quran*, ISLAMADINA, Volume XVIII, No. 1, Maret 2017 : 57-74.
- Sirajuddin, Betri, *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi Dan Sikap Perubahan Organisasi Pada Perbankan Syariah Di Kota Palembang*, 2016(I-Economic Vol. 2).
- Tri, Naron Bodro Astuti, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt Mazuvo Indo*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala Jalan Sriwijaya No. 32 & 36 Semarang 50242.
- Wahyu Lestari, Puput naskah publikasi 2015, *Pengaruh Kualitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Pelayanan Pajak Daerah Provinsi Kepulauan Riau Samsat Tanjungpinang*, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Wildan setiadi, Yusuf dan sri wartini, 2016, *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja*, manajemen analisis journal 5(4), UNS.
- Yudiani, Ema, *Etos Kerja Islami Dosen Fakultas Ushuluddin Dan Pemikiran Islam Uin Raden Fatah Palembang Ditinjau Dari Religiusitas*, PAIKIS- Jurnal psikologis islam vol. 2 no. 1(2016)1-15.
- Zama'Syari, Muhammad, 2010, *Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, (Skripsi: Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang).